

plenum

NR. 3 — JUNI 2026

SKOLELEDERFORENINGENS MAGASIN



Forældresamarbejdet
er styrket med
særlig skolestart

Skolerejser med **BENNS** Få en fast rejsekonsulent til at skræddersy rejsen

Planlægning af skolerejser kræver tid og energi. Vi giver lærerne et pusterum og hjælper med at planlægge skolerejser og gruppeture, der matcher både faglige forventninger og budget.

Populære skolerejser



Berlin

3 dage / 2 nætter

fra kr. **1.285,-**



Prag

6 dage / 3 nætter

fra kr. **1.995,-**



Cesky Raj

6 dage / 3 nætter

fra kr. **2.395,-**



Island

5 dage / 4 nætter

fra kr. **3.495,-**

Find flere
destinationer



Kontakt os i dag:

Tlf. +45 65 65 65 63

group@benns.dk

benns.dk/studietur



06

Profil

Skolen skal skabe flere steder at høre til



Klassen er ikke nok for alle børn. Derfor arbejder skoleleder Kristine Gebuhr fra Kokkedal Skole med fællesskaber på tværs.

30

Inspiration

Skolen gør forældrene klar til skolestart



På Lystrup Skole arbejder skoleleder Katja Franziska Uth med at gøre skolens rolle og forventninger tydelige for nye forældre.

06 Profil

For skoleleder Kristine Gebuhr er fællesskaber ikke noget, der opstår af sig selv, de skal skabes.

10 Skolestruktur

Nye skolestrukturer kan skabe nye muligheder, men det kræver også tid til at finde fodfæste.

16 Årsmøde 2026

Rekordmange har allerede tilmeldt sig. Se, hvilke oplægsholdere du kan møde.

18 Frihed

Tre skoleledere deler erfaringer med balancen mellem lokale løsninger og fælles retning.

23 Synspunkt

Mellemledere får rollen som den offentlige sektors gaffatape, skriver forsker Nana Vaaben i klummen.

24 Seniorordning

Tilpassede arbejdsvilkår kan være en nøgle til at holde på erfarne kræfter i skolen.

28 Ti teser

En socialfaglig leder på en skole i Høje-Taastrup Kommune har indført et farvekodesystem, der har forenklet arbejdet med trivsel.

30 Forældresamarbejde

På Lystrup Skole gør de forventningerne til samarbejdet tydelige før skolestart.

40 Børnefællesskaber

Små ændringer i hverdagen har skabt en kultur, der kommer alle elever til gode.

44 Guide

Ti greb til at lede formål og fællesskab i folkeskolen.

46 Rammernes rolle

Bedre indeklima har givet mere ro i klasselokalerne og bedre betingelser for læring.

51 Anmeldelser

55 Ledertanker

Afdelingsleder Astrid Witt har skrevet et eventyr om folkeskolen og eksperterne.

57 Kursuskalender

Få overblik over Skolelederforeningens kurser og arrangementer.

24

Seniorordning

Arbejdslivet skal passe til den livsfase, man er i



Specialeleder Henrik Balle Lauridsen arbejder for mere fleksible seniorvilkår, så erfarne ledere kan blive længere i skoleverdenen.

600 SKOLELEDERE (45 KOMMUNER) BETALER ÅRLIGT KR. 8.000 - 12.000,- FOR VARSLINGSAPP. OG BEREDSKABSPLAN FOR ALLE RISICI JF. UVM'S KRAV (SE PKT. 1 OG 2 UNDER)

Skoleledere/kommuner køber disse tjenester som UVM, PET, AT etc. stiller krav om planer for:

1 - Opdateret beredskabsplan og undervisning af personalet jf. UVM's, AT's, BRS, PET's krav i form af:

- risikovurdering
- Action cards - alle 6-8 risici jf. UVM.
- Barrikaderingsplan
- politidokument (til indsatsleder)
- varslingsprocedurer
- undervisning af personalet
- test af varslingsløsning



2 - Digital varslings- og beredskabsløsning for skoler - som håndterer alle relevante risici.

- alle ansatte kan varsele
 - om hjælp ifm. vold/trusler/overfald
 - om hjælp ifm. livstruende personskader
 - andre om væbnet angreb
 - andre om brand
 - andre om bombetrussel m.fl.

45 kommuner køber bistand...

- Primært - solid faglig kvalitet
- Sekundært - det er billigt

Landets billigste, bedste og absolut mest solgte løsning på danske skoler, og det fortsætter vi med i 2026 - at være bedst, billigst og lokale.

Fra ca. kr. 5.500,- pr. år kan personalet på skolen varsele og blive varslet om ALT der truer.
Billigere og bedre bliver det ikke....

Skoleledere og kommuners første spørgsmål: hvordan kan det leveres så billigt?

Vi er pensionerede politifolk (10 stk. pr. Jan. 2026), som kun skal dække egne timer, når vi bistår skoler. Vi hygger meget, også med skolernes ansatte, når vi underviser i krav fra UVM, PET, AT etc. og viser til erfaringer fra "politilivet".

Vi rådgiver/vidensdeler med glæde (og gratis) med vores 40 år + erfaring fra en verden (og hverdag) med skolernes "nye risici" - trusler, vold, væbnet angreb og andre kriser.

Der er en god "match" med pensionerede politifolk, som underviser skolens personaler i disse nye risici.

Det gøres i balancerede former af "bedstefædre" med lange politiv bag os - som skaber fællesskab og tryghed.

Ansatte, bestyrelsesmedlemmer/forældre bliver tryggere, når de ved, at et angreb på barnets skole også kan håndteres.

Skoleleder får dokumentation på, at myndighedskrav er fulgt.

Kontakt: 6098 7040 / kfr@safesec.dk

Kim Frederiksen

Kim Frederiksen,
Sikkerheds- og beredskabsrådgiver
SafeSec ApS



SafeSec YouTube kanal



Besøg: www.safesec.dk

Kontakt/bestil TEAMS-møde: 3360 4100 / 6098 7040 / kfr@safesec.dk



Dorte Andreas

Dorte Andreas
Formand, Skolelederforeningen

••

Der er mange gode takter i det nye regeringsgrundlag. En massiv investering i børn og skolen, som nu skal realiseres, så det kan mærkes helt ude på skolerne

Velkommen, Magnus Heunicke

— Folkeskolen er på en gang noget af det mest genkendelige, vi har. Næsten alle har deres egne minder og erfaringer fra den. Og samtidig har folkeskolen – og de krav og forventninger, der er til den – ændret sig meget over tid.

Den erkendelse har de gjort på Lystrup Skole ved Aarhus. I artiklen på side 30 fortæller skolelederen, hvordan de arbejder med at byde forældrene velkommen og ikke tage for givet, at de ved, hvad en skole er i dag. De forklarer, skaber fælles forventninger og bygger relationer med forældre til nye skolebørn.

På samme måde vil jeg gerne byde undervisningsminister Magnus Heunicke velkommen med en snak om, hvad folkeskolen er, og hvad der skal til, for at den lykkes.

Der er mange gode takter i det nye regeringsgrundlag. En massiv investering i børn og skolen, som nu skal realiseres, så det kan mærkes helt ude på skolerne. Det glæder jeg mig til at tale med den nye minister om.

Jeg vil blandt andet præsentere Heunicke for Skolelederforeningens ti teser om folkeskolen, som du kan læse på side 28. Jeg mener, de kan være et godt afsæt for vores samtale.

Teserne er ikke et politisk program eller en liste over krav. De er et forsøg på at sætte ord på nogle af de værdier, spændinger og balancer, som præger hverdagen på skolerne. At folkeskolen både skal danne og uddanne. At fællesskab også forpligter. At mødet med mangfoldighed har værdi. At børn skal opleve både frihed, ansvar og deltagelse.

Vi skal også tale om frihed. Regeringen skriver i sit grundlag, at de enkelte skoler skal have mere frihed. I artiklen på side 18 giver tre skoleledere deres bud på, hvilken frihed der faktisk gør en forskel, og hvor fælles retning fortsat er nødvendig. Det glæder mig, at politikerne har fokus på det.

Jeg ser frem til samarbejdet med Magnus Heunicke og til at fortælle ministeren mere om vores praksis. ●

Plenum

Skolelederforeningen
Snaregade 10 A
1205 København K
Tlf.: 7025 1008
www.skolelederne.org

Ansvarshavende redaktør

Marie Begtrup
mb@skolelederne.org

Design

Sofie Engel
og Cecilia Brøgger

Korrektur

Lene Jensen

Forsidefoto

Hung Tien Vu

Tryk

Strandbygaard A/S

Annoncer

Dansk Mediaforsyning
Tlf.: 7022 4088
plenum@dmfnet.dk
www.dmfnet.dk

Oplag

3.700

Arsabonnement

5 numre / år 275 kr.
ISSN 2245-0327
30. årgang

BLÅ BOG

Kristine Gebuhr

- + Skoleleder, Kokkedal Skole siden august 2022
- + Tidligere: Souschef på Ravnholm Skole, programchef i Fredensborg Kommune, AKT- og afdelingsleder samt lærer på Kokkedal Skole.
- + Uddannelse: Folkeskolelærer og lederuddannelser
- + Gift med Brian, mor til Vilfred på 20, der starter på læreruddannelsen næste år, og Oline på 18 år.
- + Fritiden bruges i naturen, på reformertræning og i sommerhuset, hvor hun elsker at bygge sammen med sin mand, der har håndværkerbaggrund. Her er hun lærling og skal ikke tage beslutninger, men bare udføre fysisk hårdt arbejde
- + Guilty pleasure er at se Beverly Hills 90210 og spise rødt slik.

Som voksne har vi et kæmpe ansvar for at hjælpe alle børn til at finde et fællesskab

Det var først i gymnasiet, at skoleleder Kristine Gebuhr selv oplevede at få tætte venner. Hun ønsker det anderledes for de børn, der går på hendes skole. Derfor arbejder hun målrettet for at skabe fællesskaber for alle elever på Kokkedal Skole, også uden for klassen.

Hvad driver dig som skoleleder?

Jeg er skoleleder, fordi jeg gerne vil være skoleleder for Kokkedal Skole. Jeg har lidt Kokkedal i blodet. Jeg har et kæmpestort hjerte for børn, hvor livsvilkårene ikke står skrevet i guld, og det hele ikke er nemt. At sikre deltagelsesmuligheder og følelsen af at høre til i et fællesskab – det har altid drevet mig.

Hvad er din største ledelsesopgave lige nu?

Som ny skoleleder tænkte jeg, at jeg skulle lave den bedste skole til børn. Men jeg blev klar over, at jeg også skal skabe tæt på verdens bedste arbejdsplads, hvor folk trives. Jeg skal sikre en tydelig retning og samtidig give plads til medarbejderne som mennesker og det, de brænder for. Når voksne brænder for noget, bliver børn smittet af det.

Hvad er den største udfordring på din skole?

Vi ligger tæt på flere privatskoler i Nordsjælland, og med den diversitet, vi har, er vi nødt til aktivt at tilbyde os som hele byens skole. Det kræver, at vi kan noget andet og mere. På Kokkedal Skole skal alle mærke, at de er med i minimum ét fællesskab – helst flere. Klassen er et tvunget

••

Når det bliver sagt, at folkeskolen har spillet fallit, gør det mig ked af det

Kristine Gebuhr
Skoleleder,
Kokkedal Skole

fællesskab, og hvis man ikke finder sin plads dér blandt fodbold drenge eller de populære piger, kan man stå udenfor i mange år. Ensomhed er roden til mistrivsel, og at mennesker ikke lykkes, så vi er nødt til at gøre noget andet end kun at lave undervisning i klasserne.

Hvordan arbejder I med fællesskaber?

Vi arbejder målrettet med interesse- og talentfællesskaber på tværs af klasser, hvor elever kan fordybe sig i noget, de virkelig brænder for, som for eksempel kunst. Jeg siger som udgangspunkt ja til det, som medarbejdere er optaget af. Vi har en lærer, som hver fredag eftermiddag i vinterhalvåret spiller fantasyspil med de børn, der synes, at det er megafedt. En af mine lærere var optaget af bier, og i dag har vi en bihave, som eleverne passer iført beskyttelsesdragter, og laver honning til kantinen. At se elever stå helt stille og hviske, fordi de ikke må forstyrre bierne – det gør mig virkelig glad. Det starter med en lærer, der brænder for noget.

Hvad har gjort størst indtryk på dig i dit arbejdsliv?

Når en elev får sit afgangsbrev efter en lang og svær kamp, hvor man har siddet mange rundt om bordet og tænkt: Hvordan skal det her gå? Der bliver jeg endnu mere motiveret for at sige, at det kan vi godt! Det gør et kæmpe indtryk på mig, hvor langt lærere, pædagoger og ledere her på stedet vil gå for at hjælpe de børn og familier.

Hvorfor er fællesskaber så vigtige for dig?

Jeg mener, at det er folkeskolens grundlæggende opgave – faglighed og fællesskab. Jeg var ikke selv en af de populære piger i min skoletid, hvor klassen var udgangspunktet for alt socialt. Først da jeg startede i gymnasiet, fik jeg seks tætte veninder, fordi vi havde nogle fælles fag og interesser. 30 år efter er de stadig mine bedste veninder. Vi rejser sammen, vi ses i hvert fald en gang om måneden, vi har fået børn, og jeg ville ikke kunne være i verden uden det stærke venindefællesskab. Som voksne har vi et kæmpe ansvar for at hjælpe alle børn til at finde et fællesskab!

Hvad drømmer du om at kunne gøre anderledes?

Jeg drømmer om en mere nuanceret debat om folkeskolen. Når der bliver sagt, at folkeskolen har spillet fallit, gør det mig ked af det. Vi har brug for at få fortalt alt det, der faktisk lykkes, så folkeskolen igen bliver det naturlige valg. ●

Film, tv og vejledning til undervisningen. Nemt og lovligt.

Aftaler om brug af film, tv og musik

Copydan AVU-medier tilbyder aftaler, der giver rettighederne til at bruge film, tv og musik i undervisningen i folkeskolen, på privatskoler, efterskoler mv.

Aftalen giver skolen og dens lærere adgang til film og tv-udsendelser på mitCFU – den digitale læringsplatform.*

Kontakt os, og hør mere:

kontakt@copydan-avumedier.dk



Gå på opdagelse



Kilde: TV 2, Nordisk Film, DR3, Moviola Film & Television, Netflix

mitcfu

Mere end 1.000 spillefilm
og 60.000 tv-udsendelser

*Bemærk, at det kræver et CFU Film- og tv-abonnement at få adgang til materialet på mitCFU.

Fædre holder markant længere barsel

Med loven om øremærket barsel fra 2022 har Danmarks Statistik målt en markant stigning i fædrenes barsel. I 2021 var gennemsnittet 39 dage, mens det i 2024 var steget til 77 dage. Det glæder Lederne Fagforening, som ser en kulturændring blandt ledere med større accept af ligestilling mellem mænd og kvinder til at holde barsel. Tallene viser desuden tydelig forskel mellem uddannelse og bopæl. Fædre med lang uddannelse og bopæl tæt på de større byer afholdt flest barselsdage.

Kilde / Danmarks Statistik/
Fagforeningen Lederne



FÅ STYR PÅ PENSIONSOPSPARINGEN

— Som lokalforening i Skolelederforeningen har I mulighed for at få besøg af en rådgiver fra LP-pension til et oplæg om de forskellige pensionsopsparingsformer. Det fik lokalforeningen Lemvig-Struer i forbindelse med generalforsamlingen i marts i år til stor tilfredshed hos formand for lokalforeningen Inge Nørgaard Møller: ”Det var relevant, nærværende og med masser af spørgsmål undervejs”.



Kontakt Skolelederforeningens rådgivningsafdeling, hvis I ønsker besøg af LP-pension

Ny professionsmaster er populær

Fra sommeren 2026 kan 300 lærere og pædagoger gå i gang med en helt ny type professionsmaster på kandidatniveau i pædagogisk-psykologisk rådgivning. Med 453 ansøgere ser Danske Professionshøjskoler en stor interesse for uddannelsen, som er en af flere nye professionsmasteruddannelser de kommende år. Fra 2027 bliver det for eksempel muligt for lærere at tage en professionsmaster i undervisning og skoleudvikling.

”Når vi investerer i videreuddannelse til lærere og pædagoger, styrker vi både deres faglige

udvikling, vi gør lærer- og pædagogfaget mere attraktivt, og samtidig løfter vi kvaliteten i det pædagogiske arbejde med børn og unge,” udtaler Camilla Wang, forperson for Danske Professionshøjskoler, i en pressemeddelelse. Hun fremhæver, at de nye professionsmasteruddannelser både skal gøre professionsuddannelserne mere attraktive og styrke kvaliteten i skoler, dag- og fritidsinstitutioner.

Kilde / Danske Professionshøjskoler



Praktiske aktiviteter øger tilfredshed med undervisningen

Uanset om det er kreative aktiviteter, undervisning uden for skolen eller såkaldte brain breaks, så vurderer elever i 7.-9. klasse undervisning med aktiviteter som mere interessant end uden. Det viser en undersøgelse foretaget af EVA med 1.443 besvarelser i Guldborgsund, Holbæk og Svendborg Kommune. I undersøgelsen blev eleverne spurgt til, hvor god og hvor spændende undervisningen var, samt deres egen aktive deltagelse. I alle tre spørgsmål trak aktiviteter i undervisningen op. På minus-siden giver aktiviteterne mere uro i klassen, og mindst en tredjedel af eleverne svarede i undersøgelsen, at det ikke er tydeligt, hvad den praktiske aktivitet har med faget at gøre. Ifølge EVA er de praktiske aktiviteter gode til at inddrage elevernes forskellige styrker og udfordringer, men det stiller krav om, at undervisningen understøtter det faglige stof. Undersøgelsen er del af det treårige udviklingsprojekt PriU – Praksisfaglighed i Uddannelsen, som er støttet af A.P. Møller Fondens folkeskoledonation.

Kilde / Eva.dk

Strukturændringer er aldrig gratis

Politikerne har med folkeskolens nye kvalitetsprogram givet skolerne mulighed for at søge om større frihed til at organisere undervisningen, men skolelederne benytter den ikke. Ifølge forsker Lykke Mose skyldes det en stram styringskultur med krav og mål, som fortsat holder skolerne inde i buret.

— Da Troels Agersnap Nielsen kom til Rørkjær Skole som ny skoleleder i sommeren 2024, havde han ikke travlt med at sætte sit flag i jorden.

Skolen havde haft mange lederskift. Historikken fyldte. Og samtidig stod skolen midt i en ny virkelighed efter endnu en skolestrukturændring i Esbjerg Kommune.

Så Troels Agersnap Nielsen begyndte et andet sted.

- Jeg valgte at sige til personalet – men i virkeligheden også til mig selv – at det første år bruger jeg på bare at lande. Og det har betydet, at jeg har haft mulighed for at observere, lytte og finde frem til, hvordan jeg skal være ledelsesmæssigt her, siger han.

For ham handlede det ikke bare om at træde ind i en ny lederrolle. Det handlede også om at træde ind i en skole med en

lang historie og finde ud af, hvad den kaldte på.

- Jeg har gerne villet være med til at skabe noget stabilitet på skolen. Jeg har gerne villet være med til at dykke ned i det, som skolen i forvejen er god til. For eksempel arbejdet med børn i en udsat position. Men også finde tilbage til kernen af, hvad det egentlig er, man er, når man ikke længere er en del af en storskole, siger han.

Det er netop den bevægelse, der ligger i centrum af de ændringer, som Rørkjær Skole – og resten af Esbjergs skolevæsen – har været igennem.

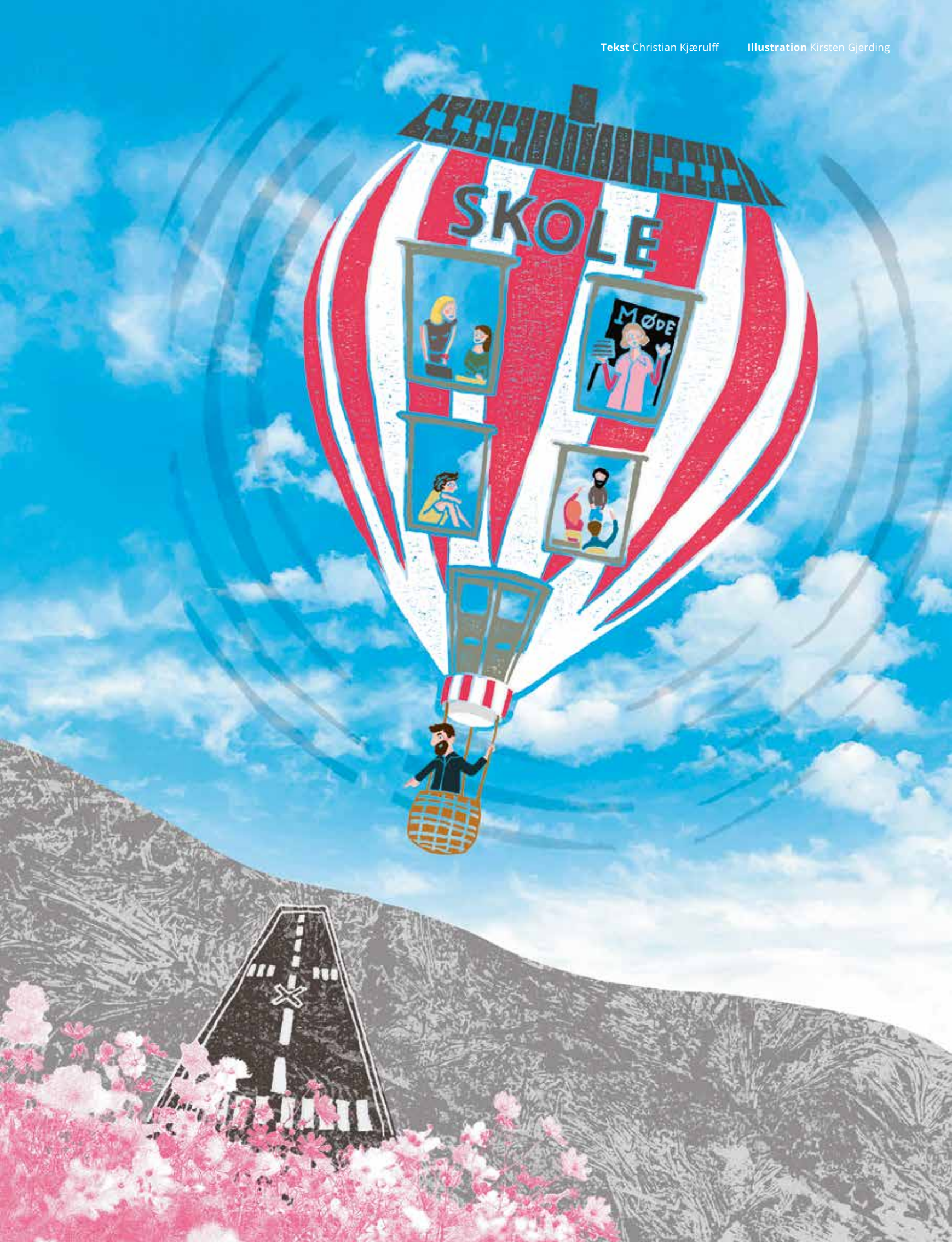
Mere end en teknisk omlægning

Esbjerg har som andre af landets kommuner været igennem en vekslen mellem få og flere skoler, når det kommer til skolestrukturen.

Esbjergs skolestruktur i tal

- + Indtil 2015 havde Esbjerg Kommune 27 selvstændige folkeskoler.
- + I 2015 blev de samlet i 7 distriktsskoler.
- + Fra 1. august 2024 blev de 7 distriktsskoler nedlagt, og kommunen oprettede 24 selvstændige skoler.

Den nye struktur er en slags hybrid-model, hvor skolerne har egen skoleleder og skolebestyrelse, men hvor ledelsen fortsat understøttes af fælles område- og administrationsledelse.



Indtil 2015 havde Esbjerg Kommune 27 selvstændige folkeskoler. Men i februar 2015 blev skolestrukturen ændret, og de 27 skoler blev omdannet til syv distriktsskoler.

Sådan var skolestrukturen i ni år. I august 2024 valgte kommunen at nedlægge de syv distriktsskoler til fordel for at gå tilbage til en decentral skolestruktur. Nu skulle der være 24 selvstændige skoler. Esbjerg er dog ikke vendt tilbage til den gamle model én til én. Kommunen har valgt en hybrid, hvor skolerne er blevet mere selvstændige lokalt med egen leder og skolebestyrelse, men hvor ledelsen stadig understøttes af fælles område- og administrationsledelse.

Det var ikke, fordi distriktsskolestrukturen ikke fungerede, forklarer borgmester Jesper Frost Rasmussen (V), men der var alligevel nogle uhensigtsmæssigheder, som han siger:

- Forældrene identificerede sig med den afdeling af skolen, der lå i lokalområdet, og tog aldrig rigtig distriktsskolerne til sig, fortæller borgmesteren og uddyber:

- Distriktsskolerne blev ikke oplevet som én skole, og de synergier, vi havde håbet at opnå, fik vi ikke.

Med distriktsskolerne havde kommunen et ønske om, at flere skoler under samme ledelse kunne dele resurser, udvikle fælles indsatser og lære mere af hinanden på tværs af matrikler. Men den fælles organisering blev ikke i samme grad til en fælles identitet. Skolerne skulle derfor igen være lokalområdets egen skole.

- Vi ville gerne sikre, at vi havde en skole, en skoleleder og en skolebestyrelse, som havde muligheden for at tage de rigtige beslutninger lokalt, siger Jesper Frost Rasmussen.

Forandringer koster

Set udefra kan det ligne en teknisk omlægning. Men for dem, der står med hverdagen på skolen, er det noget andet og mere.

Jan Lagoni, der var formand for Skolelederforeningens lokalforening under strukturændringerne, synes, det er vigtigt med en opmærksomhed på, hvad der sker med et skolevæsen, når strukturen bliver lavet om igen og igen.

Han har fulgt udviklingen gennem flere år. Ifølge ham er pointen klar: Strukturændringer er aldrig gratis.

- Problemet er jo, at hver gang man ændrer struktur, så sætter man en pædagogisk udvikling og en skoleudvikling i stå. Så skal man til at genopfinde og starte forfra igen. Nogle af de gode intentioner, man havde fået skubbet i gang med den gamle skolestruktur, bliver sat på standby, og så starter man ligesom på en frisk igen, siger Jan Lagoni, der i dag er administrativ ledelseskonsulent i Esbjerg Kommune.

For ham er det ikke et argument for, at én model altid er bedre end en anden. Men det er et argument for, at kommuner skal tænke sig meget grundigt om, før de tegner skolekortet om. Når ledelsesstrukturen ændres, ændres også roller, relationer og ansvar. Nye skoleledere skal finde sig til rette. Nye samarbejder skal bygges op. Og det tager tid, før fokus igen kan samles om skolens kerneopgave.

- Man skal have en organisation på plads, før man egentlig kan begynde at tænke derned, og det tager bare lige noget tid, siger Jan Lagoni.

En bredere bevægelse

I september 2023 svarede 94 % af formændene/-kvinderne for Skolelederforeningens lokalforeninger i en undersøgelse, at de havde oplevet strukturændringer i deres kommune. I tre ud af fire kommuner havde skolestrukturen enten været til debat, i høring eller var blevet ændret

••

Distriktsskolerne blev ikke oplevet som én skole, og de synenergier, vi havde håbet at opnå, fik vi ikke

Jesper Frost Rasmussen
Borgmester i Esbjerg Kommune

inden for det seneste år. Økonomi og faldende elevtal var ifølge undersøgelsen de to hyppigste forklaringer på, at kommuner ændrede skolestrukturen.

Det nye billede er, at flere kommuner gør som Esbjerg og går den modsatte vej af de strukturændringer, man så tidligere, fortæller Peter Cort, der er forhandlingschef i Skolelederforeningen.

••

Problemet er jo, at hver gang man ændrer struktur, så sætter man en pædagogisk udvikling og en skoleudvikling i stå

Jan Lagoni

Tidligere formand for Skolelederforeningens lokalforening i Esbjerg

- For 10 år siden var tendensen, at man gjorde mindre skoler større. Nu er vi så kommet så langt i den proces, at vi også oplever nogle kommuner gå den modsatte vej – altså nedlægger distriktsskoler og går tilbage til sådan en mere klassisk model, siger han.

Peter Cort er forhandlingschef i Skolelederforeningen, og her mærker de, når en kommune ændrer på skolestrukturen. Ikke fordi de får en bestemt type sager, men det afføder ofte et behov for rådgivning, afklaring og hjælp til de mange nye roller, når et skolevæsen bliver tegnet om, og her hjælper rådgivningsafdelingen med at lave gode processer i omstillingsperioden.

For nogle ledere bliver strukturændringerne et mulighedsrum, mens de for andre betyder, at de roller, de havde set sig selv i, forsvinder eller ændrer sig markant.

- Det er jo dybest set et stort puslespil, der skal falde på plads, når man laver en strukturændring. Det gælder både den ene og den anden vej, siger han.

Peter Cort har et særligt opmærksomhedspunkt. Strukturændringer handler ikke kun om organisering, som han siger.

- Hver gang man laver om på en skolestruktur, så er der jo noget kultur, der skal etableres, noget, der skal bygges op. Ledelser skal finde deres roller, og medarbejdere skal navigere i en ny virkelighed. Og den investering er mange gange mangelfuld, siger han.

Mange på nye poster

I Esbjerg Kommune har overgangen tilbage til selvstændige skoler betydet, at mange tidligere afdelingsledere nu sidder som skoleleder med det fulde ansvar. Det betyder, at flere ledere på én gang skal finde sig til rette i en ny rolle, samtidig med at hele skolestrukturen omkring dem ændres.

- Som afdelingsleder sidder man med en del af opgaven. Nu sidder man selv med hele opgaven. Og det er der jo rigtig mange, der skal lære: Hvordan gør man så det? siger Jan Lagoni, administrativ ledelseskonsulent i Esbjerg Kommune.

Det er lige præcis de mange ændrede roller og opgaver, som Peter Cort oplever bliver undervurderet.

Når kommuner går fra få store enheder til flere selvstændige skoler, får de på én gang brug for flere skoleledere med det samlede ansvar. Ofte vil det være ledere, der allerede er ansat i kommunens skolevæsen – for eksempel tidligere afdelingsledere – der træder ind i rollen, og det kræver, at kommunerne investerer i både tid, støtte og kompetenceudvikling.

- Det kan jo sagtens lade sig gøre, men det kræver også både noget tålmodighed og nogle investeringer for kommunen. Man skal give dem de kompetencer, der er brug for. Nogle gange anerkender man ikke helt det kæmpe arbejde, der ligger i også at bygge nye skoler op med skolebestyrelser og pædagogisk fundament. Og der mangler mange steder også opmærksomhed på, at man skal understøtte de ledere, der står i nye roller, siger Peter Cort.

Tilfreds med omlægning

I Esbjerg Kommune var ambitionen fra politisk side at give skolerne mere lokal ledelse uden at lade skolelederne stå alene med det nye ansvar. Kommunens nye struktur med en hybridmodel skulle stadig sikre adgang til ledelsesmæssig sparring, når sagerne blev komplekse, fortæller borgmester Jesper Frost Rasmussen.

- Jeg synes også, at vi, ved at vi stadigvæk har den struktur, hvor der er sådan en distriktstruktur, sikrer, at man også ledelsesmæssigt har den sparring, der er nødvendig. Der er nogen, man kan sparre med og sikre, at man får håndteret en mobbesag, eller hvad det nu kan være, på den rigtige måde, siger Jesper Frost Rasmussen.

For ham er det netop kombinationen af lokal ledelse og fælles sparring, der gør, at omlægningen har været den rigtige.

- Jeg er tilfreds, og det er også min oplevelse, at det har givet en masse ro. Både forældrene og skolerne har taget det til

••

Ledelser skal finde deres roller, og medarbejdere skal navigere i en ny virkelighed. Og den investering er mange mange mangelfuld

Peter Cort

Forhandlingschef i Skolelederforeningen

» sig og er glade for, at man er tilbage i en situation, hvor man har sin egen skole, sin egen lokale ledelse, siger Jesper Frost Rasmussen.

En skole skal kunne mærke sig selv

Skoleleder Troels Agersnap Nielsen, der i dag er formand for Skolelederforeningens lokalforening i Esbjerg, kender begge modeller indefra. Før han blev skoleleder på Rørkjær Skole, var han afdelingsleder på en af distriktsskolerne.

Han oplever, at det i den nye struktur er nemmere at arbejde ind i den kultur, der er, lave et aftryk og flytte på tingene lokalt.

- Jeg ved godt, at min opgave er blevet sværere, fordi jeg er gået fra at være afdelingsleder til skoleleder. Men jeg føler

•• Når man kan få det bedste med fra begge verdener, så synes jeg, man står rigtig stærkt

Troels Agersnap Nielsen
Skoleleder på Rørkjær Skole, Esbjerg Kommune

også, at jeg er blevet klædt enormt godt på til opgaven, og hvis der er noget, jeg er i tvivl om, så ved jeg også præcis, hvem jeg skal gribe fat i. Så jeg synes ikke, opgaven blev markant sværere. Jeg har bare fået mere hjælp til at lykkes med den, siger han.

Men han understreger samtidig, at det ikke betyder, at alle ledere er landet lige let i den nye struktur.

- Jeg tror, at der i starten måske har været lidt for meget fokus på skolelederne. Hvis jeg skulle spørge afdelingslederne, er der nok nogle af dem, der har følt sig lidt glemt i processen. Så det er noget, vi skal begynde at samle op på: at få skabt et endnu stærkere netværk for afdelingsledere i Esbjerg Kommune, siger Troels Agersnap Nielsen.

Efter halvandet år i jobbet er det, der fylder mest for Troels Agersnap Nielsen, spørgsmålet om, hvordan Rørkjær Skole igen kan blive tydeligere som lokal skole for både medarbejdere, elever, forældre og området omkring skolen. Han taler om elevdemokrati. Om tættere samarbejde med PPR. Om en tydeligere profil i lokalområdet. Om at komme tættere på de børn og familier, som skolen er sat i verden for.

- Jeg håber, vi får en tydeligere profilering af, hvad vi er for et sted som lokal skole. Og at det bliver forankret i det, som forældre og elever her har lyst til. Det er bare nemmere nu, når man også er lokal skolebestyrelse og kan tage fat i elevrådet og sige: Hvad er det, der skal ske på den her skole? siger han.

Han oplever ikke, at den nye struktur har skabt knaster i den daglige drift. Tværtimod.

- Jeg oplever ikke nogen knaster på vejen i forhold til at drifte skole og få lov til at udvikle skolen sammen med mit personale og de forældre, der er omkring skolebestyrelsen. Jeg tænker faktisk, vi står et rigtig godt sted, siger han.

For Troels Agersnap Nielsen handler stabilitet derfor ikke om, at skolen skal stå stille, men om at få ro nok til at bygge videre på den lokale retning, der nu er ved at tage form.

Ikke som et ønske om, at alting skal stå stille. Men som en forudsætning for, at en skole kan udvikle sig med retning og ro.

For struktur betyder noget. Det gør den. Men kun hvis den giver plads til, at en skole kan blive mere tydelig for sig selv og for dem, der er en del af den.

Og det er i hvert fald det, Troels Agersnap Nielsen oplever lige nu på Rørkjær Skole.

- Når man kan få det bedste med fra begge verdener, så synes jeg, man står rigtig stærkt, siger han. •

Flere kommuner går væk fra distriktsskoler

Holbæk

Holbæk Kommune besluttede i 2021 at gå væk fra fire store distriktsskoler og i stedet etablere 11 mere selvstændige folkeskoler. Formålet var at styrke den lokale identitet, skabe kortere vej mellem ledelse og medarbejdere og give skolerne større frihed til at udvikle deres egen profil. Kommunen beskrev selv ændringen som et ønske om mere nærhed og lokal handlekraft.

Kilde / www.holbaek.dk

Næstved

Næstved Kommune ændrede i 2022 dele af den eksisterende distriktsskolemodel. Nogle skoler fortsatte uændret, mens enkelte blev opdelt i mindre, selvstændige enheder, og specialområdet blev organiseret som en selvstændig skole. Kommunen lagde vægt på at styrke den lokale tilknytning gennem flere selvstændige skoler med egen ledelse, bestyrelse og skoledistrikt.

Kilde / www.naestved.dk

Frederikshavn

Frederikshavn Kommune vedtog i 2023 en ny skolestruktur, hvor de fire store distriktsskoler fra 2015 blev nedlagt til fordel for 10 selvstændige skoler med hver sin skoleleder. Baggrunden var blandt andet 'generel utilfredshed med distriktsopdelingen' og et ønske om 'større lokal forankring'.

Kilde / Plenum 05.23.

“Mit kontor - Mit safespace”

Når elever har brug for ro - Midt i fællesskabet



Sylvester - Elev, Mølholm Skole:

“Jeg hedder Sylvester og har en AVA. Men, i min klasse kalder vi den “Sylvesters kontor”. Det er blevet meget nemmere at gå i skole, fordi der er mindre støj og ting der bevæger sig hele tiden. Jeg kan bedre slappe af og følge med i timerne, uden at de andre kigger på mig. Den er mit safe-space og jeg vil ikke undvære den.”

På Mølholm Skole havde Sylvester svært ved at rumme det almene klasselokale. Han fik for 1,5 år siden en AVA* - hans eget mini-kontor.

*Audio/Visuel Afskærmning

Mini-kontoret har gjort det muligt for ham at blive i den almene folkeskole, sammen med hans venner og klassekammerater fra lokalområdet.

Også lærerne og ledelsen har bemærket den positive forskel mini-kontoret har gjort for ham.

“Han har løftet sig fagligt, har mere overskud, og lyst til læring. Samtidig er energiforvaltningen forbedret, hvilket har givet færre konflikter, både i timerne og frikvarterene.” - Peter Nødskov, Skoleleder.

På trods af bekymring om implementering af AVA viste det sig at være problemfrit.

“Gennem åbenhed og dialog, har alle eleverne taget godt imod kontoret, som de kalder den ... Vi var bekymrede for størrelsen og placeringen af AVA. Dog har den ikke et større arealmæssigt aftryk, end et normalt bord og stol.”
Peter Nødskov, Skoleleder.

Når rammen ikke rækker

Næsten 9 ud af 10 klasser har elever, der ikke får tilstrækkelig støtte i almenundervisningen.

- 4 ud af 10 lærere oplever, at støtten til inklusion er blevet dårligere de sidste 5 år.
- 72 % af lærerne peger på manglende støtte som årsag til udadreagerende adfærd.
- 1 ud af 3 lærere har elever med højt skolefravær i klassen.
- 6,9 % af eleverne modtager specialundervisning.
- det højeste niveau i over 10 år.

*Tal fra DLF, UVM & Videnscenter om Handicap

Nye muligheder i klassen - Med AVA

Skaber et roligt arbejdsrum med færre sanseindtryk i det eksisterende klasselokale.

- Giver elever mulighed for at arbejde koncentreret uden at blive fjernet fra fællesskabet.
- Understøtter differentieret undervisning uden behov for ekstra lokaler eller personale.
- Giver læreren et konkret pædagogisk redskab i arbejdet med inklusion.
- Bidrager til øget trivsel for både den enkelte elev og resten af klassen.

Læs mere om AVA, en skoleleders erfaring og teknisk data på: www.frdev.dk eller scan QR-koden
Ring eller skriv på: Tlf.: 72 11 10 10 - Mail: info@frdev.dk



**FUNDER
DEVELOPMENT**



ÅRSMØDE 2026

Vi sætter retning i en skole i bevægelse

Glæd dig til to dage med aktuelle debatter, inspirerende oplæg og stærkt fællesskab om ledelse af folkeskolen. Vær med, og mød kolleger fra hele landet.

— Hver dag skaber landets skoleledere retning, fællesskab og udvikling i folkeskolen.

Men hvordan leder man en skole i en kompleks virkelighed, når forventningerne vokser, fællesskabet presses, og forandringerne står i kø?

Det spørgsmål er omdrejningspunktet, når Skolelederforeningen samler landets skoleledere til årsmøde 2026 under overskriften "Vi sætter retning – skolen i bevægelse".

Her sætter Skolelederforeningen fokus på de samfundstendenser, der møder folkeskolen netop nu – og på den betydning, de har for skolen og ledelsen af den.

Dorte Andreas, formand, er sammen med Kristian Dissing Olesen, næstformand, vært ved årsmødet:

- Kommunal ledelse er i forandring. I folkeskolen mærker vi mange forandrin-

ger og et stigende forventningspres. Derfor er det vigtigere end nogensinde, at vi sammen som ledere i skolen undersøger, hvordan vi finder mening og navigerer i et felt præget af reform-, forventnings- og værdipres, siger Dorte Andreas.

På årsmødet sætter Skolelederforeningen blandt andet til debat, hvad tendensen med en stigende individorientering i samfundet betyder for folkeskolen. Er fællesskabets skole under pres, og hvordan påvirker udviklingen ledelse i praksis? Sådan lyder nogle af spørgsmålene.

Inspiration og fællesskab

Årsmødet samler skoleledere fra hele landet til to dage med inspiration, debat og fællesskab om folkeskolen og ledelsen af den.

Som deltager får du nye perspektiver og konkrete greb til at stå stærkere som ledelse, når meget omkring skolen er i

bevægelse. Samtidig sætter årsmødet fokus på betydningen af stærke ledelsesteams.

- Skoleledelserne arbejder hver dag for at skabe retning og holde fast i skolens fællesskab – også når rammer og vilkår ændrer sig. Årsmødet giver god mulighed for at hente inspiration, dele erfaringer og blive styrket i den opgave sammen med andre ledere, siger Kristian Dissing Olesen, næstformand.

Programmet byder på en række højaktuelle oplæg. Deltagerne kan blandt andet høre om, hvordan mod og emotionel intelligens styrker ledelsesteamets handlegkraft, hvordan ledelse som holdsport kan åbne nye veje til succes, og hvordan organisationer kan indrettes, så ledere og medarbejdere ikke slides mellem krav og værdier – men fortsat kan lykkes med velfærdsopgaven. ●

Skal du og dine kolleger med?

Årsmøde 2026 foregår i Odense Congress Center den 29. og 30. oktober 2026.

Mange af foreningens medlemmer har allerede tilmeldt sig årsmødet, men der er stadig plads til flere. I år bliver der ekstragod plads – både til oplæg, netværk og gode samtaler med kolleger fra hele landet. For årsmødet handler også om et glædeligt gensyn, erfaringsudveksling og dialog med andre dygtige skoleledere fra hele landet. Den store udstilling bliver igen et centralt samlingspunkt. Her kan du hente inspiration til alt fra legepladser og læringsmiljøer til læremidler, skoleindretning og litteratur. Og interessen er stor. Allerede nu er en stor del af udstillingens omkring 3.000 kvadratmeter booket.



Du kan møde

Nikolaj Jacobsen,

Landstræner, herrelandsholdet i håndbold

Dorthe Birkmose,

Psykolog, foredragsholder og forfatter

Michael Kristiansen,

Kommunikationsrådgiver, politisk kommentator og tidligere spindoktor

Susanne Ekmann,

Antropolog, ph.d., forsker og lektor i ledelse, organisation og arbejdsliv

Heino Hansen,

Standupkomiker

Morten Novrup Henriksen,

psykolog og forfatter

Stefan Hermann,

Administrerende direktør i LIFE Fonden

Jonas Lieberkind,

Lektor, Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse

... med flere

Ses vi i Odense?

Køb billet til årsmødet på foreningens hjemmeside, hvor du løbende kan følge med i program, oplægsholdere, medlemsfest og praktisk info.



Hvilken frihed har du som skoleleder brug for?

Mange politikere lægger vægt på mere frihed til skolerne, men samtidig gør mange styringsparametre det svært at se eller bruge friheden. Hvor oplever du som leder at mangle frihed og råderum? Hvor oplever du at have for meget frihed og mangle rammer?

3 ledere i folkeskolen mener

••

Jo mindre råderum og frihed, jo mindre initiativ

Hanne Høj
Skoleleder, Ikast Østre Skole og SFO,
Ikast-Brande Kommune

••

Vi skal have tid til at udmønte frihed i praksis

Peter Haldor Hansen
Skoleleder, Antvorskov Skole, Slagelse Kommune

••

For mig er frihed ikke ubetinget positivt

Stine Tilda Terjesen
Skoleleder, Vibeskolen, Nyborg Kommune

Vi har brug for færre nationale målinger



Hanne
Høj

Skoleleder, Ikast Østre Skole og SFO,
Ikast-Brande Kommune

Om skolen

Ikast Østre Skole og SFO ligger i Ikast-Brande Kommune og har 90 ansatte og 750 elever fra 0. til 9. klasse – heraf 75 elever i ni specialklasser. Skolen ligger i et meget blandet og mangfoldigt distrikt i den østlige ende af Ikast. Omkring 30 % af eleverne er tosprogede.

— Jeg hilser det meget velkomment, at politikerne sætter fokus på frihed til folkeskolerne. Vi har i mange år oplevet at være presset ovenfra, mange har villet noget med folkeskolen, og der har været meget styring og rammesætning, men jo mindre råderum og frihed skolerne har, jo mindre iverighed, initiativ og energi er der til at udvikle lokalt. Og jeg hilser de kommende fagplaner velkommen, for lærerne har været presset af et målstyringsparadigme siden folkeskolereformen i 2014.

Jeg søger altid friheden og er samtidig skoleleder i en kommune, hvor vi oplever et større råderum end mange andre steder. Det betyder utrolig meget, for man kan lave lige så meget rammesætning lokalt, som man kan nationalt, men jeg oplever, at lige så hurtigt nationale rammer bliver løst, så har vi mulighed for at benytte os af det.

Her i Ikast-Brande Kommune har vi samtidig kun én børne- og ungepolitik, og den består af otte tegninger med én sætning til hver. En sætning lyder: "Lige muligheder kan kræve en hestesko". En anden: "Fællesskab er en fælles sag". Det er så vores opgave at omsætte sætningerne, så de giver mening lokalt ude på skolerne, så børne- og ungepolitikken er værdibåret og formålsdrevet – og på en og samme tid frisættende og enormt retningsgivende.

Lad os bruge lokale tests

I min optik mangler vi noget frihed og råderum, når det kommer til måling af skolerne. Man har meget travlt med at måle skolerne via nationale tests, prøver, national trivselsmåling – og måle skolerne op mod hinanden. Her så jeg gerne, at man kiggede på blandt andet de nationale tests, og i det hele taget i højere grad gav os lov til at bruge lokale løsninger. Ude på skolerne laver vi rigtig meget lokalt – ofte bedre tests og trivselsundersøgelser, og her kunne vi godt bruge en større frihed. Som en del af frihedsdagsordenen har

man afskaffet elevplanerne og erstattet dem med Meddelelsesbogen. For mig giver det god mening at have fokus på dialog mellem elev, forældre og skole – blandt andet via elevsamtaler, men jeg undrer mig over, at det skal være formaliseret i en lovpligtig meddelelsesbog, og den burde politikerne kigge på at få afskaffet.

Fint med hegnspele

Jeg oplever ikke at have for meget frihed eller mangle rammer. Det er fint, at vi har nogle hegnspele – både nationalt og lokalt, for der skal selvfølgelig være noget, der gør, at folkeskolen ikke stikker i alle mulige retninger, men jeg har ikke brug for mindre frihed.

Folkeskolens formålsparagraf er også en hegnspele, den er ikke så rammesættende, men den sætter en retning, og vi der arbejder i folkeskolen, er netop formålsdrevne. Vi har et ønske om at gøre det så godt som muligt ud fra formålet for folkeskolen, og de, der er allerbedst til at se, hvad der gavner bedst muligt, er dem, der står ude i klasselokalerne. Så det er vigtigt at holde fokus på alle dem, der brænder for skolen; lærere, pædagoger og ledere. Vis dem tillid – for de skal nok sørge for at løfte opgaven. ●

Skal frihed give mening, skal der være færre kokke



Peter Haldor Hansen

Skoleleder, Antvorskov Skole, Slagelse Kommune

Om skolen

Antvorskov Skole ligger i Slagelse Kommune og har 104 ansatte og 960 elever fra 0. til 9. klasse – heraf 44 elever i otte specialklasser og Nest-klasser. Skolen ligger i et blandet distrikt og har en pæn socioøkonomisk score ud fra Slagelse-forhold. Omkring 20 % af eleverne er tosprogede.

— Der er et kæmpe potentiale i frihed til folkeskolerne. Så jeg er positiv, og jeg deler intentionen, men frihed bliver ofte tænkt i overskrifter og hurtige løsninger, og skoleudvikling og ændring af skolekultur er det lange, seje træk – ikke hurtige politiske løsninger. Bare fordi man giver frihed, får man ikke en helt anden skole året efter, så både Christiansborg-politikere, kommunalpolitikere og forvaltning skal give skolerne tid til at udmønte frihed i praksis.

Lige nu synes jeg, det er svært at bruge friheden fuldt ud, fordi frihed er ret svær uden tid til blandt andet pædagogiske drøftelser. Frihed kræver meget mere af ledelsen, vi skal være tæt på, i dialog og helt nede i de pædagogiske drøftelser, og samtidig er vi som kommunalt ansatte ledere underlagt en masse administrative opgaver og en hel masse udviklingsmøder på tværs i den kommunale ledelsesgruppe. Det er fint, at skolelederne tænkes med, men det trækker os væk fra kerneopgaven.

Så vi mangler tid til friheden, og samtidig er der hele tiden nogle skal-ting; så skal vi arbejde med Kultur-rygsæk til alle i Slagelse Kommune, og forresten er bevægelse også vigtig. Alt sammen gode initiativer isoleret set, men det er ikke frihed.

Det bliver pseudoagtigt

På samme måde er kvalitetsrapporterne fra den enkelte skole til kommunen fjernet som en del af frihedsdagsordenen og

erstattet af én årlig skoleudviklingssamtale. Så én samtale om året og ellers fred og ro til at udvikle skolen. Det betyder desværre ikke, at man så er fredet fra andre kommunale initiativer og tiltag, der tager tid. Det kan være særlige mødestrukturer i samarbejdet med PPR og sagsbehandlere eller et fælleskommunalt ledelsesgrundlag.

Et andet eksempel er i forhold til vejledning og overgang til ungdomsuddannelser. Fra statens side lyder kravet, at der skal være én samlet kommunal plan. Så går Slagelse Kommune så ind og siger, at der skal være fem forløb – en beslutning truffet af et politisk udvalg blandt andet på baggrund af samtaler med det fælles kommunale elevråd, men de kender jo intet til forholdene ude på de enkelte skoler, og tallet fem siger intet om kvalitet. Så den kommunale frihed går ikke videre til skolerne. Så det bliver sådan pseudoagtigt, og det er i hvert fald ikke frihed.

Frihed giver magttomrum

Stort set alle ønsker autonomi. Vi arbejder med at give børnene autonomi, som ledelse arbejder vi på at give autonomi til medarbejderne, og Christiansborg arbejder på at give skolerne frihed, men når man giver frihed, opstår der et magttomrum, hvor nogen lige kan se sit snit til at få en kæphest indført. Senest så jeg et politisk forslag om, at man ville have indført klassens time på alle skoler i Københavns Kommune. Det er en lille ting, men det er ikke frihed.

Så jeg har brug for nogle klare rammer – noget mere rammesætning på, hvad er det, vi har frihed til. Skal frihed give mening, skal der være færre kokke, for vi skal ikke risikere, at frihed bliver endnu et lag af kompleksitet. ●

For lidt styring ødelægger sammenhængskraften

— Jeg forstår godt ønsket om mere frihed til folkeskolerne, for mere frihed er positiv ladet, og det giver rigtig god mening, at beslutninger tages tæt på praksis. For mig er frihed dog ikke ubetinget positivt. Hvis der ikke er en fælles retning fra både nationalt og lokalt hold – så er der ikke længere tale om en fælles folkeskole. Frihed er ikke ensbetydende med mere kvalitet, og uden fælles retning er der risiko for, at skolerne bliver fragmenteret, at det skaber ulighed og meget forskellige skoler, så vi skal være påpasselige med total frisættelse. Der skal være en balance mellem den lokale handlekraft og styring. For lidt styring ødelægger sammenhængskraften.

Prøveformer giver benspænd

Jeg oplever ikke, at det er svært at se eller bruge friheden, for vi har betydelig lokal frihed i Nyborg Kommune, og jeg kan ikke genkende billedet af, at vi står i et ufrit system. Jo, der er nationale styringsmål, timetal, prøver og fagplaner, men hvis folkeskolen fortsat skal være et begreb, så skal der være noget.

Nogle gange er der store benspænd for eksempel i forhold til særlige prøveformer, hvor der mangler sammenhæng mellem kvalitetsprogrammets indhold og intention og så prøveformerne. Her på skolen har vi i to år været med i et projekt om anderledes prøveformer i dansk og matematik, hvor vi har kørt med 'caseprøven'. Efter forsøgsperioden ruller man det tilbage til gammeldags prøveformer, og her ville det være mere meningsfuldt, hvis skolerne kunne vælge mellem forskellige prøveformer – alt efter hvilken undervisning de arbejder med. Vi arbejder meget projektbaseret og med legende læring, og der giver traditionelle prøveformer ikke

mening. Så lige der mangler der frihed og et større samspil mellem ambitioner for skolens udvikling med praksisfaglighed, tværfaglighed og junimesterlære og så prøveformer og strukturer.

Ønske om mindre frihed

Jeg kunne også godt tænke mig mere frihed i forhold til planlægningen af skoleåret, men det er mere et fagpolitisk benspænd, at lærerne har krav på at kende deres arbejdstid et år frem. Her har vi brug for mere frihed end i dag, så vi kan være mere agile.

Til gengæld er der nogle områder, hvor jeg synes, vi har behov for tydelige fælestræk – altså mindre frihed. For det må ikke være sådan, at kvalitet, inklusionskraft og faglige resultater afhænger af den enkelte skoles ledelse og kapacitet. For det udfordrer ideen om, at folkeskolen skal være et fælles velfærdstilbud for alle. Så jeg vil gerne have skoler med lokalt islæt – men børns muligheder må ikke afhænge af postnummer eller den enkelte skoles formåen.

Jeg kunne ønske mig mindre frihed på organisering af lærernes arbejdstid, så vi fik samme antal timer til samme opgave, og så kunne jeg godt tænke mig, at man var mere forpligtet i fælles projekter og til at bruge hinanden på tværs. Kapacitetsopbygning er rigtig svært på en lille skole som vores, så vi har ikke alle mulige vejledere, og der er meget stor forskel på læseindsatser, hvordan man arbejder med dysleksi, matematikudfordringer med videre. ●



Stine
Tilda
Terjesen

Skoleleder, Vibeskolen,
Nyborg Kommune

Om skolen

Vibeskolen ligger i Nyborg Kommune og har to matrikler i henholdsvis Ullerslev og Aunslev. Skolen har i alt 48 medarbejdere og henholdsvis 400 elever fra 0. til 9. klasse og 80 elever fra 0. til 6. klasse. Skolen ligger i et distrikt med lav socioøkonomisk score. Omkring 12 % af eleverne er tosprogede.

INGEN MEDARBEJDER BØR STÅ ALENE, HVIS EN KONFLIKT ESKALERER

TrygKald® giver adgang til hurtig og diskret kollegial støtte, hvis situationer eskalerer.

- ✓ Diskret, lille og nem at aktivere
- ✓ Hurtig kontakt via opkald og SMS
- ✓ Præcis lokationsvisning - inde og ude
- ✓ Mulighed for to-vejskommunikation
- ✓ Skaber tryghed for både medarbejdere, elever og ledelse



Én knap. Hurtig hjælp. Lav pris.

Læs mere på www.trygkald.dk eller kontakt os for en uforpligtende dialog.

**TRYG
KALD®**

Lækkert, forfriskende vand til undervisningen

Med WALL ZERO 1P får I en væghængt vanddispenser, der er designet til en travl hverdag. Den fylder minimalt og er nem at placere på gange og fællesområder, hvor den sidder stabilt fast på væggen – selv når der er fuld fart på.

Den enkle konstruktion sikrer minimal vedligeholdelse og lang holdbarhed, så løsningen fungerer problemfrit frikvarter efter frikvarter. Eleverne får nem og hygiejnisk adgang til at fylde drikkedunken direkte på gangen.

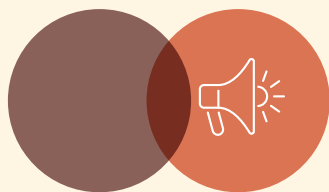
Se alle vores modeller på waterrex.dk

WATERREX



Model: BLUPURA WALL ZERO 1P

8734 7790 - info@waterrex.dk - waterrex.dk



Nana Vaaben

Docent, ph.d., Københavns
Professionshøjskole

Arbejdslivet som leder i det offentlige

Nana Vaaben står sammen med kollegerne Sarah Grams Davy, Lisa Dahlager, Rikke Horup og Sofie Skovdal Mouritzen fra Københavns Professionshøjskole bag rapporten "Arbejdslivet som leder i det offentlige". Rapporten beskriver, hvordan ledere i den offentlige sektor oplever deres arbejdsliv. Undersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med åbne spørgsmål, som 723 ledere har besvaret. Rapporten udkom 8. maj 2026.



Læs rapporten

Mellemledere får rollen som den offentlige sektors gaffatape

Ledelse i den offentlige sektor er i stigende grad blevet et arbejde med at få enderne til at mødes. Det viser ny forskning, og forsker Nana Vaaben skriver i denne klumme, hvordan mellemledere bruger kræfter på at få noget til at fungere, som grundlæggende ikke hænger sammen.

— "Jeg har påvirket det enkelte barn og har ønsker om at hjælpe og påvirke mange børn. Jeg har opdaget, hvor vigtig ledelse af medarbejdere er, i forhold til hvordan vi lykkes med folkeskolen. Derfor sprang jeg ud i rollen som afdelingsleder for et år siden".

Sådan skriver en kvindelig afdelingsleder på en folkeskole. Hun er en af de over 700 ledere i den offentlige sektor, som har svaret med egne ord på nogle få åbne spørgsmål, som jeg og mine kolleger har stillet som et led i en undersøgelse af arbejdslivet blandt ledere i den offentlige sektor. Langt de fleste af svarene kommer fra mellemledere på de store velfærdsområder – og blandt dem er 134 skoleledere.

I starten forestillede vi os, at vi efter at lave læst og analyseret de mange svar, ville kunne sige noget om, hvad der glæder og frustrerer skoleledere i forhold til for eksempel dagtilbudsledere eller ledere i ældreplejen. Men sådan gik det ikke. De mange ledere formulerer sig forbløffende ens.

Noget af det, der gjorde indtryk på os, var, at så mange gav udtryk for, at de havde fået et lidt andet job, end de havde regnet med. Typisk havde de valgt at blive leder for at gøre en forskel og være med til at præge noget, sætte retning og have indflydelse. Men det, der fylder i det daglige, er administration, personaleledelse og noget, de kalder 'drift'.

Lederne skriver utrolig meget om, hvor vigtigt det er for dem 'at lykkes' – helst sammen med deres medarbejdere. Og det er måske udtryk for, at det i dagens Dan-

mark langt fra er en selvfølge, at man kan lykkes med at skabe god skole, trygge børneliv eller værdig ældrepleje. Der er meget, der skal overkommes og kompenseres for. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at et af de hyppigste ord i svarene på, hvad der frustrerede, var ordet "manglende". Og det, der manglede, var blandt andet resurser, anerkendelse, tid, retning, indflydelse, opbakning og meget mere.

På den baggrund fremkom også en af undersøgelsens mere nedslående pointer, nemlig at ganske mange af lederne synes, at det er utrolig svært at slå til, når man er udspændt som en blæksprutte mellem uforenelige dagsordener og i en situation, hvor der er mangel på det meste.

Derfor den lidt polemiske titel med gaffatape. Lederne i undersøgelsen bruger nemlig mange kræfter på at holde sammen på noget og at lykkes på trods. Og selvom gaffatape måske ikke lyder så flatterende, så ved vi jo alle, hvor uundværligt det er. Det er bare ikke bæredygtigt at bygge fundamentet og de bærende strukturer af gaffatape. Og lige nu virker det faktisk lidt, som om det er det, der er sket i den offentlige sektor. Alt det, der ikke hænger sammen, forventes at kunne klares med 'god ledelse'. Og derfor synes vi egentlig, at mellemlederne fortjener et kæmpe klap på skulderen og noget mere indflydelse. Det, de gør, er ikke bare 'drift', men snarere en 'bedrift'. ●

Indlægget er udtryk for
skribentens egen holdning

Skoleleder Henrik Balle Lauridsen har taget initiativ til at oprette en gruppe for skolens medarbejdere over 60 år for at skabe plads til samtaler om arbejdsliv og fremtid.



Arbejdslivet skal tilpasses den livsfase, man befinder sig i

Specialskeleleder Henrik Balle Lauridsen vil gerne blive længe i jobbet, med det kræver tilpassede arbejdsvilkår. Både han og organisationen Faglige Seniorer peger på, at fleksible løsninger er afgørende for at fastholde erfarne medarbejdere i skoleverdenen, der ser stigende mangel på arbejdskraft.

— Hvordan skaber man et bæredygtigt arbejdsliv for erfarne medarbejdere og ledere på skoleområdet? Det spørgsmål står centralt for specialskoleleder Henrik Balle Lauridsen, som ønsker en kommunal seniorpolitik målrettet netop denne del af skoleverdenen. Især som leder på en frontlinje-arbejdsplads kan det være vanskeligt at opnå nogle arbejdsvilkår, der er tilpasset ens alder, mener han. Men det bør være muligt, understreger Henrik Balle Lauridsen.

- I princippet kan man godt lege med en ide om at lave en 30-timers lederstilling, hvis der er en god ledergruppe, man kan give opgaverne videre til. Så kan vi ledere blive længere end pensionsalderen. Det vil jeg selv gerne. Men det kræver altså nogle ændrede vilkår, siger han.

Den 66-årige skoleleder fra Kolding blev uddannet lærer i 1987 og har arbejdet i snart fire årtier i skoleverdenen. Nu nærmer han sig pensionsalderen, men har ingen planer om at trække sig helt tilbage. Tværtimod arbejder han aktivt for at skabe bedre vilkår for seniormedarbejderne på skolerne, så de kan fortsætte deres arbejde – ikke mindst i en tid med mangel på både lærere og pædagoger.

- Der er stadigvæk nogle kampe, der skal kæmpes for børn i specialområdet, og nogle kampe, der skal kæmpes for skoler-

nes rettigheder, så jeg er slet ikke færdig med at kæmpe. Men arbejdslivet skal tilpasses den livsfase, man befinder sig i, understreger Henrik Balle Lauridsen, som er skoleleder på specialskolen Marielundskolen i Kolding.

Gruppe kommer med anbefalinger

Initiativet begyndte med nogle refleksioner over hans egne sidste år på arbejdsmarkedet. På grund af en episode på skolen fik han og medarbejderne tilbudt samtaler med erhvervspsykolog Ejnar Bryld. De samtaler tog hurtigt en anden drejning og kom til at handle om det at blive ældre på jobbet. Senere havde Henrik Balle Lauridsen også nogle samtaler med chefkonsulent Henrik Simmelkjær fra Kolding Kommunes HR-afdeling, og processen førte til ideen om at samle skolens medarbejdere over 60 år i en gruppe, hvor de kunne dele tanker om arbejdsliv, aldring og fremtid.

- Vi talte om alt fra frygt og bekymringer til håb og muligheder. Det var meget rørende og også en øjenåbner for mig at opleve, at jeg ikke var alene om at gå med disse tanker, fortæller Henrik Balle Lauridsen.

Gruppen har drøftet en række konkrete anbefalinger til, hvordan seniorarbejdslivet kan indrettes mere fleksibelt. Forslag-

Seniorer vil gerne arbejde

I en undersøgelse lavet af tænketanken Wella har man spurgt seniorer under 70 år, om de gerne vil fortsætte med at have en tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis vilkårene er de rette. Der kan for eksempel være tale om fleksibilitet eller nedsat arbejdstid. Af dem svarede følgende grupper ja:

47 %

af dem på tidlig pension (Arne-pension)

50 %

af dem på folkepension

51 %

af dem på seniorpension

54 %

af dem på efterløn

59 %

af dem på førtidspension

Kilde / Faglige Seniorer



ene er sendt videre til forvaltningen med håbet om at danne grundlag for en proces, der kan føre til en egentlig seniorpolitik for skoleområdet.

Behovene hos medarbejderne viser sig at være meget forskellige. Nogle ønsker færre timer, andre ændrede arbejdsopgaver. Nogle har brug for hjemmearbejde og dermed ro til forberedelse, mens andre ønsker længere sammenhængende pauser i løbet af ugen eller en fridag om ugen.

- For os giver det ikke mening med standardløsninger som at holde lukket hver fredag eller gå tidligere hjem. Vi arbejder i frontlinjen og har nogle børn, som kommer hver dag. De skal undervises, og de skal i SFO, så vi er nødt til at være her fysisk på skolen, pointerer Henrik Balle Lauridsen og tilføjer:

- Øvelsen går ud på at finde ud af, hvordan vi kan forene, at det er en arbejdsplads i frontlinjen, som vi ældre medarbejdere stadig brænder for, samtidig med at vi også har brug for lidt længere rekreation mellem arbejdsdagene eller en længere weekend.

For tiden er han udlånt til en anden specialskole i Kolding, fordi skolen ikke har haft held til at finde en skoleleder. Behovet

for, at en ældre skoleleder som Henrik Balle Lauridsen bliver på posten, er altså reelt.

- For os skoleledere handler det ikke kun om kortere arbejdstid. Det handler også om at få andre opgaver. Når jeg kommer tilbage til Marielundskolen i august, kunne jeg godt tænke mig nogle justeringer, så nogle af mine opgaver uddelegeres til min ledergruppe, så jeg for eksempel kan arbejde en dag mindre om ugen.

Henrik Balle Lauridsen er medlem af Skolelederforeningens Faglig Klub for Specialskoler og er glad for, at overenskomstforhandlingerne i 2026 havde et tydeligt fokus på skoleledernes arbejdsmiljø med et tema om et lederliv i balance.

- Personligt har jeg selv nogle børnebørn og vil gerne hjælpe til, når de unge forældre er pressede. Jeg går også på jagt og vil gerne have mulighed for at kunne holde fri den dag, der er bukkejagt, eller den dag, efterårsjagten går ind, hvis de dage falder på en hverdag. Her er det ikke nok med fire seniordage, siger Henrik Balle Lauridsen.

Han mener, at Skolelederforeningen skal kæmpe for at opnå hele otte seniordage til seniormedlemmerne.

••

For os skoleledere handler det ikke kun om kortere arbejdstid. Det handler også om at få andre opgaver

Henrik Balle Lauridsen
Skoleleder på specialskolen Marielundskolen,
Kolding Kommune



Frontlinjemedarbejdere har særlige behov

I Kolding Kommune anerkender chefkonsulent Henrik Simmelkjær, at skoleområdet har særlige behov, ligesom mange andre institutionstyper i den nære velfærd, som han udtrykker det. Men en særskilt kommunal seniorpolitik for skoleområdet er formentlig ikke realistisk, vurderer han.

- Den overordnede personalepolitik fastlægges politisk og administrativt for hele kommunen. Derfor tror jeg ikke, det er muligt at lave en specifik politik på det niveau, siger Henrik Simmelkjær.

Til gengæld peger han på muligheden for at indgå lokale aftaler.

- Det kan sagtens lade sig gøre at lave en decentral løsning, så jeg vil da anbefale Henrik Balle Lauridsen, at han i skolelederkredsen drøfter de konkrete behov og muligheder, lyder det fra Henrik Simmelkjær.

Ifølge skoleleder Henrik Balle Lauridsen er det særligt på ledelsesniveau svært at få nogle fleksible aftaler, fordi der mangler en forståelse for lederes arbejdsvilkår:

- Det bliver en lang og hård kamp at få KL og chefer rundtomkring til at forstå, at vi er ledere på en helt anden måde end i forvaltningen. For i vores gruppe er man nødt til at tænke helt andre tanker og i helt nye baner, siger Henrik Balle Lauridsen.

Hold på skolens dygtige medarbejdere

Hos foreningen Faglige Seniorer, der er funderet i fagbevægelsen, ser man et stort potentiale i at fastholde seniorer længere på arbejdsmarkedet – ikke mindst i skoleverdenen.

- Det er en gave at have medarbejdere med så mange kompetencer, som gerne vil fortsætte. Det bliver man nødt til at finde løsninger på, så jeg vil da opfordre Skolelederforeningen til at forhandle sig frem til nogle klare vilkår for deres seniorer, for der er brug for dem, siger Palle Smed.

Faglige Seniorer er en selvstændig organisation for fagbevægelsens seniormedlemmer og repræsenterer mere end 265.000 medlemmer fra 31 fagforbund. I april måned 2026 præsenterede foreningen en undersøgelse lavet af tænketanken Wella, der viser, at op mod halvdelen af de seniorer, som er stoppet med at arbejde, kunne have fortsat længere på arbejdsmarkedet, hvis forholdene havde været anderledes.

Mange af de adspurgte i undersøgelsen peger netop på manglende fleksibilitet som en bremseklods for arbejdsglæden og arbejdslevnen.



Skoleleder Henrik Balle Lauridsen mener, at Skolelederforeningen skal kæmpe for at opnå hele otte senior dage til seniormedlemmerne.

Mangel på arbejdskraft kalder på kreative løsninger

Det er ikke kun i Kolding, at det er svært at tiltrække arbejdskraft til skolerne. Danmark står over for en alvorlig mangel på arbejdskraft i skoleverdenen i de kommende år, påpeger Henrik Balle Lauridsen, idet han refererer til en EU-undersøgelse, der viser, at der kommer til at mangle helt op til 40 % lærere og pædagoger i hele Europa i løbet af de næste fire-fem år.

Hvis flere seniorer kan fastholdes på skolerne ved at have mere bæredygtige vilkår, kan det være med til at tage noget af presset, pointerer Faglige Seniorers direktør.

Derfor lyder der også en kraftig opfordring til kommunerne om at prioritere arbejdet med seniorvilkår på skoleområdet. Også selvom budgetterne er stramme.

- Det kræver ikke nødvendigvis store investeringer. Jeg tror, at man kan komme langt med lidt fleksibilitet og venlighed, siger Palle Smed.

I Kolding Kommune har man en generel seniorpolitik, der blandt andet giver mulighed for nedsat tid eller fritagelse for visse opgaver i samråd med nærmeste leder. Formålet er netop at fastholde medarbejdere i en tid med stigende rekrutteringsudfordringer og samtidig sikre driften for de mange opgaver, der løses i og for samfundet.

- Vi vil strække os langt for at holde på dygtige medarbejdere. Men det skal selvfølgelig give mening for både medarbejder

og arbejdsplads, siger chefkonsulent Henrik Simmelkjær.

Selvom vejen til en kommunal sær aftale for skoleområdet kan virke lang, har Henrik Balle Lauridsen ikke tænkt sig at give op. Tværtimod ser han indsatsen som en del af en større bevægelse mod et mere bæredygtigt arbejdsliv:

- Det her handler ikke kun om os, der er tæt på pension. Det handler om, hvordan vi indretter et arbejdsliv, som vi kan holde til – hele vejen. ●

Kolding Kommunes seniorpolitik

Seniorsamtaler med medarbejdere, som nærmer sig pensionsalderen, men som overvejer at blive længere. Ønsker, behov og muligheder drøftes, og samtalen kan resultere i en individuel senioraftale med nærmeste leder.

- + Seniorordninger, der har til formål at fastholde medarbejderne så længe som muligt.
- + Seniorstillinger (lovbestemte).
- + Seniordage, fra man fylder 60 år (en ret).

Kilde / Chefkonsulent Henrik Simmelkjær, R-afdelingen, Kolding Kommune

Ti teser om folkeskolen

- 1 Dannelse og fag giver den læring, der åbner døre til verden
- 2 Der skal være en balance mellem, hvad man har lyst til og pligt til
- 3 Man skal bidrage og erfare, at ens bidrag bliver værdsat
- 4 Trivsel er, at man kan håndtere både medgang og modgang
- 5 Mødet med mangfoldighed skaber tolerance
- 6 Folkeskolen er et forpligtende fællesskab mere end en service til borgere
- 7 Folkeskolen har brug for medspillere fremfor kravstillere
- 8 I folkeskolens fællesskaber påvirkes beslutninger indenfor rammerne
- 9 Dialog skal holdes på rette sted og med gensidig respekt
- 10 Alle skal gå ud af folkeskolen og opleve, at de kan noget

Lad os tale om det



Hvad
mener
du?



Ti teser skal udfordre forestillingen om folkeskolen

Skolelederforeningen lancerer ti teser om folkeskolen. Det er ikke en færdig opskrift, men korte, holdningsbårne udsagn, der skal give skoleledere, politikere og samarbejdspartnere et fælles afsæt for at tale om, hvad folkeskolen er til for, og hvad vi hver især skal bidrage med.

— Teser er traditionelt et greb til at sætte tanker i bevægelse. De forenkler, skærper og inviterer til modspil. De rummer ikke hele sandheden, men gør det muligt at begynde et sted.

Det er også tanken bag Skolelederforeningens ti teser om folkeskolen.

- Jeg er ikke ude på at reducere folkeskolen til ti sætninger. Den er selvfølgelig meget mere end det. Det, vi har forsøgt med teserne, er at sætte ord på nogle af de grundlæggende værdier og dilemmaer, som folkeskolen bygger på, som afsæt for en samtale, siger formand Dorte Andreas.

Balancer og forstyrrelser

Teserne kredser om spørgsmål, der præger hverdagen på alle skoler: Hvad vil det sige at lykkes i folkeskolen? Hvad skylder vi hinanden i et fællesskab? Hvordan balan-

cerer vi trivsel og modstandskraft? Og hvilken rolle spiller skolen i et samfund, hvor forventningerne til den hele tiden vokser?

Nogle af teserne peger på værdier, der let bliver usynlige i den daglige drift. Andre udfordrer aktuelle tendenser eller sætter spørgsmålstejn ved nogle af de forventninger, der i dag rettes mod folkeskolen. Fælles for dem er, at de ikke forsøger at give enkle svar.

- Folkeskolen har rigtig mange opgaver. Vi har både fokus på at styrke dannelse og styrke faglighed. Vi vil både give plads til den enkelte og holde fast i fællesskabet. Teserne er en måde at beskrive alt det på, der skal balancere i skolen, og så må de også gerne forstyrre lidt. Jeg håber, at de får nogle til at stoppe op. Man må gerne undre sig, siger Dorte Andreas.

Brug dem

Formanden vil selv bruge teserne aktivt.

- Jeg tager dem med til de nye politikere på Christiansborg og til vores samarbejdspartnere med et ønske om at tage nogle andre samtaler om folkeskolen, end vi plejer, siger Dorte Andreas.

Ambitionen er, at de bliver bragt i spil mange flere steder. Dorte Andreas peger for eksempel på, at teserne også kan bruges som afsæt for drøftelser i personalegrupper, skolebestyrelser og ledernetværk og i mødet med nye forældre.

- Det vigtigste er ikke, om man er enig i alle ti. Det vigtigste er, at de bliver brugt. At de sætter gang i samtaler om, hvad folkeskolen er til for, og hvad vi hver især skal bidrage med, siger hun. ●

••

Det vigtigste er ikke, om man er enig i alle ti.
Det vigtigste er, at de bliver brugt

Dorte Andreas

Formand, Skolelederforeningen

Forældre har brug for at vide, hvad en skole er

På Lystrup Skole i Aarhus Kommune bliver forældrene klædt på til skolestart. Med workshops, tydelige forventninger og træning af personalet er samarbejdet styrket, konflikterne færre, og dialogen langt mere konstruktiv.





— Når børn starter i børnehaveklasse på Lystrup Skole i Aarhus Kommune, er det ikke kun dem, der skal lære, hvad det vil sige at gå i skole. Forældrene kommer også på skolebænken.

Det skyldes, at skolen for nogle år siden oplevede, at de fik et stigende antal forældrehenvendelser ”på en måde, der var lidt uhensigtsmæssig for samarbejdet”, som skolens leder, Katja Franziska Uth, diplomatisk formulerer det.

- Det er jo ikke for ingenting, at Aula indimellem bliver kaldt for Aula-monstret, som hun siger.

Problemet er som bekendt ikke isoleret til Lystrup Skole. Historier om forældre, der blander sig for meget, bagtaler lærere på Aula, er krævende, grænseoverskridende og ligefrem truende over for skolens personale, har fyldt i både dags- og fagpressen de senere år.

Men det er også historier om forældre, der er engagerede og vil deres børn det bedste, men som samtidig er usikre og ikke altid føler sig set og hørt, understreger Katja Franziska Uth.

- Selv i ledelsen kunne vi komme ud for forældre, der råbte ad os. Men aldrig for at gøre ondt på os. Det var i frustration og afmagt. Der rigtig meget på spil, når man går ind til en myndighed, uanset hvem man er, så det er noget, man tager tilløb til. Man sidder derhjemme og siger: ”Nu er det nok, nu må vi gøre noget”. Og når vi så på skolen bliver mødt med det tilløb, kan det ofte virke mere voldsomt, end det egentlig var hensigten, siger hun. Det hænger også sammen med, mener hun, at forældre i dag er ’projektforældre’.

- De tænker over alt, hvad deres børn angår. Det hele skal være rigtigt, siger hun og forklarer, at selvom de nye forældre kender skole fra dengang, de selv gik i skole, så har de nogle helt andre forventninger til deres egne børns skolegang.

- De har været vant til, at børnehaverne sender billeder med hjem af, hvad deres barn har lavet i løbet af dagen, så de har et helt andet behov for tilbagemeldinger og løbende udveksling af informationer, siger Katja Franziska Uth og fortæller, at de verbale overfald tog til, i takt med at de på skolen oplevede forældre i stigende grad være usikre i rollen som forælder.

- Så vi var nødt til at kigge på, hvad vi kunne gøre ved det.

Indføring i, hvad skole er

Det var ikke, fordi de ingenting gjorde i forvejen. Skolen holder et årligt infomøde i efteråret for interesserede forældre. I juni inden skolestart holder de en grillfest/picnic for nye børn og forældre. Derudover er der det årlige forældremøde og

to skole-hjem-samtaler, fortæller Katja Franziska Uth.

- Men i august, når børnene startede, var der ikke nogen, der holdt forældrene i hånden. Så vi spurgte os selv, hvordan vi kunne ’onboarde’ dem godt. Og det var jo nyt, at vi tænkte sådan. Vi har ’onboardet’ medarbejdere i flere år, men ikke forældre.

Med inspiration fra blandt andet et projekt om borgerinddragelse i Holland og initiativer på andre skoler besluttede de som en del af indsatsen at indføre en årlig ’forældreworkshop’ i august måned. Den første løb af stablen i skoleåret 2023/24. Det er et kæmpe setup, hvor både børnehaveklasselederne, pædagogerne, 1. klasselærerne, mellemformsmedarbejdere og ledelsen deltager, fortæller skolelederen.

- Vi startede med at stille os selv spørgsmålet: Hvad har forældrene brug for at vide, når børnene starter? Og vi nåede frem til, at de har brug for at vide, hvad en skole er – slet og ret.

• •

Selv i ledelsen kunne vi komme ud for forældre, der råbte ad os. Men aldrig for at gøre ondt på os. Det var i frustration og afmagt

Katja Franziska Uth
Skoleleder på Lystrup Skole, Aarhus Kommune

På workshopen lægger hun derfor ud med at give forældrene en indføring i det danske skolesystem. Fra Børne- og Undervisningsministeriet over KL og kommunerne til, hvordan henholdsvis embedsværket og det politiske niveau arbejder.

- Når jeg præsenterer det, bliver det så tydeligt for forældrene, at noget af det, de tror, jeg kan som skoleleder, det kan jeg ikke. Jeg er embedsmand og udfører hovedsagelig noget, andre har besluttet. Så det er ikke, hvad jeg lige finder på hen over to flasker rødvin. Det er vigtigt, at de forstår det, siger Katja Franziska Uth, der også bruger en del tid på at ’oversætte’ ord og betegnelser, som man opererer med i skoleverdenen. Fra AKT og PPR til mellemformer.





Katja Franziska Uth

- + Skoleleder på Lystrup Skole, Aarhus, siden 2016
- + Har tidligere været skoleleder på Amagerskolen i Ringkøbing-Skjern og afdelingsleder på Ølgod Skole i Varde
- + Har været lærer på Skads Skole i Esbjerg, Pädagogische Hochschule, Flensburg, og efterskolelærer på Ølgod Ungdomsskole
- + Er uddannet folkeskolelærer fra Tønder Statsseminarium 1989
- + Har derudover blandt andet en master i ledelses- og organisationspsykologi (LOOP), er stressvejleder, har diplom i ledelse og en praktiklæreruddannelse
- + Bor sammen med sin kæreste på 16. år. Tilsammen har de fire sammenbragte børn og fire børnebørn. Bruger fritiden på læsning, teater og koncerter, rejser, svampejagt, ture i naturen, golf og samvær med familie og gode venner

Lystrup Skole

Lystrup Skole er en folkeskole, der ligger centralt i den østjyske by Lystrup lidt nord for Aarhus. Skolen går fra 0. til 9. klasse og har 538 elever (2026) fordelt over to almenspor og et specialklassespor og ca. 80 medarbejdere. Skolen har egen svømmehal og gymnastiksal. Den fordeler sig på fem klynger, hvor eleverne har mulighed for at mødes på tværs af klasser og årgange i de tilknyttede fællesrum. Klyngerne er forbundet med en atriumgård i centrum, hvor børnene blandt andet kan prøve kræfter med parkour. Skolen har de seneste år især haft fokus på børn med høj begavelse (Hurtige Hjerner, som de kalder det), på sproglig opmærksomhed og udvikling i alle fag for at give alle børn deltagelsesmuligheder.



••

Vi har også været nødt til at arbejde på de indre linjer og uddanne personalet til at håndtere forældresamarbejdet

Katja Franziska Uth

Skoleleder på Lystrup Skole, Aarhus Kommune

handler om at få aktiveret det. Og huske på, at det ikke er, fordi de ønsker at råbe ad os eller være frustrerede. Vi skal bare kunne gribe dem, og det skal vi gøre noget for at kunne.

På workshoppen taler de også om, hvad forældrenes rolle betyder for klassen og for, at alle børn kan være en del af klassen. At man skal tale ordentligt om de andre børn derhjemme. De kommer også omkring, hvordan man håndterer, når ens barn har været i en konflikt i klassen.

- Vi taler om, hvordan man kan være nysgerrig i forhold til konflikter i stedet for bare at give barnet ret og så ringe til læreren og sige: "Victor blev slået af Anja". Find ud af, hvad der egentlig skete.

Katja Franziska Uth understreger, at det også er vigtigt at få på plads, at det at være en engageret forælder ikke må forveksles med, at man altid har kage med til fællesarrangementer og kan planlægge en skolefest, men at det i lige så høj grad handler om, at man kan samarbejde med skolen og bakke skolen op.

Personalet skal også klædes på

Workshoppen er kun det ene ben i indsatsen, forklarer Katja Franziska Uth.

- Det kunne nemt komme til at lyde sådan, at hvis bare vi har styr på workshoppen, så går det hele. Men det er ikke nok. Vi har også været nødt til at arbejde på de indre linjer og uddanne personalet til at håndtere forældresamarbejdet, understreger hun.

Blandt andet har de hyret skuespillere ind til at lave rollespil med personalet, for at det skulle føles så autentisk som muligt. De har også afholdt interne kurser, hvor de har arbejdet med kommunikation. Hvornår medarbejderne skal komme til ledelsen med problemstillinger, hvordan man skriver eller ringer til forældre, når der er noget på spil, og så videre.

I en af øvelserne fik medarbejderne besked på at sende et anonymiseret forældrebreve, der havde udfordret dem, til ledelsen.

- Så udvalgte vi tre, som vi arbejdede med i gruppen. Det gav dem den første ahaoplevelse af, at de alle sammen oplever det samme. Så talte vi om, hvordan man svarer på det, hvordan vi kan trappe ned, hvornår vi trapper op ... alle den slags ting har vi øvet, og vi bliver ved med at øve, siger Katja Franziska Uth.

Hun påpeger, at der er rigtig meget viden in house, som man lige så godt kan udnytte.

- Det er trods alt fagfolk, og de er gode til at lytte til hinanden. Det giver meget, når en kollega kan sige: "Jeg har løst det på den her måde, hvordan ville det føles

for dig? Og I, der har børn, hvis I hørte det her, hvordan ville I så reagere?" Og så videre.

En styrket organisation

Noget af det, de også blev opmærksomme på, var, at der kunne være uklarheder om, hvem der var i organisation med hvem, som hun kalder det.

- Vi oplevede, at vores frontpersonale uforvarende kunne komme til at være i organisation med forældrene, fordi forældrene – uden at det er intenderet – nogle gange prøver at skabe en alliance med dem for at sikre, at deres barn har det godt. Og det kan skabe tvivl om, hvor man egentlig hører hjemme som frontpersonale. Hører man sammen med forældrene? Hvis man har det godt med forældrene, kan det jo gøre ens arbejde lettere, men det kan også forstyrre den organisatoriske kontekst i skolen, siger hun og fortsætter:



.....

Forældreworkshoppen er flagskibet i indsatsen

Forældreworkshoppen på Lystrup Skole er udformet med inspiration fra et projekt om borgerinddragelse i Holland, som Katja Franziska Uth hørte om til et medarbejderarrangement i Aarhus Kommune for 10 år siden.

Workshoppen bliver afholdt hvert år i august måned og er af to en halv times varighed. Katja Franziska Uth kalder det et 'kæmpe setup', hvor både børnehaveklasselederne, pædagogerne, 1. klasselærerne, medlemssmedarbejderne og ledelsen deltager.

Workshoppen tager forældrene på en 'guidet tour' gennem alt fra, hvad en skole helt lavpraktisk er, over det politiske system omkring den danske folkeskole til, hvad det helt konkret vil sige at være forældre på Lystrup Skole.

Workshoppen bliver løbende udviklet. P.t. er de i gang med at finde ud af, hvordan de forældre, der er gengangere (fordi mindre søskende starter på skolen), også går fra mødet med noget nyt. Eventuelt ved at aktivere dem i en mere dialogisk form, som Katja Franziska Uth siger.

- Derfor var det vigtigt at tydeliggøre, at skolen, ledelsen og kollegerne er organisationen, og forældrene den stærkeste samarbejdspartner. Vi spurgte blandt andet medarbejderne, hvad de har brug for fra os, for at de kan føle sig trygge ved, at når de står i en problemstilling i en klasse, så er de ikke alene. Så står vi sammen og er et vi.

Indsatsen har betydet, at organisationen er blevet stærkere, fortæller Katja Franziska Uth.

- Så når forældre vil alliere sig, kan frontpersonalet sige: "Jeg skal nok tage mig rigtig godt af dit barn, og du kan være helt sikker på, at hvis der er et problem, så vil jeg inddrage den pædagogiske leder". Eller de kan sige: "Jeg har allerede inddraget den pædagogiske leder, og vi kigger på, hvordan vi kan sætte ind". Det skaber en tryghed også hos forældrene i, at der faktisk er et helt system bag ved frontpersonerne, og vi vil noget fælles med deres børn, siger Katja Franziska Uth.

Skal vi bare finde os i det?

Undervejs er der medarbejdere, der har spurgt, om de virkelig bare skal finde sig i at blive råbt ad, eller at forældre skriver grimt til dem på Aula. Det mener Katja Franziska Uth principielt ikke, at de skal. Men hun siger:

- Jeg tænker, at hvis vi gerne vil have en forandring i verden, så må vi selv starte med at skabe den. Det, at vi har uddannet vores folk på det her felt, gør, at de har fået bedre muligheder for at reagere konstruktivt. Det betyder, at de bliver mindre bange for forældre, der råber, fordi de kan stå i deres professionalitet og sige, at "det her har ikke noget med mig at gøre. Det er en forælder, der er frustreret og har brug for hjælp, så nu må jeg prøve at finde ud af, hvordan jeg kan hjælpe", siger Katja Franziska Uth og fortæller, at de også sørger for at vedligeholde uddannelsesindsatsen.



• •

Jeg tænker, at hvis vi gerne vil have en forandring i verden, så må vi selv starte med at skabe den

Katja Franziska Uth
Skoleleder på Lystrup Skole, Aarhus Kommune



En del af en bredere indsats i Aarhus Kommune

Initiativet med 'forældreonboarding' på Lystrup Skole er taget egenhændigt af skolens ledelse, men det tapper ind i indsatsen Bredere børnefællesskaber, som Aarhus Kommune søsatte i 2022.

Den handler om, at alle børn og unge skal opleve, at de er en værdifuld del af fællesskaberne i dagtilbud, skoler og fritidstilbud, fortæller Tanja Nyborg, direktør i Børn og Unge, og her spiller forældresamarbejdet en afgørende rolle. Kommunen har i den forbindelse afdækket, hvilke tiltag og initiativer der allerede eksisterer på området, for at styrke videndeling og sætte gang i initiativer til understøttelse.

Blandt andet bliver der udarbejdet materialer om for eksempel skole-hjem-samarbejde og 'det gode forældremøde', som kan bruges af skolebestyrelser og i forhold til medarbejdere. De arbejder også med læringsmøder, hvor skoleledere deler erfaringer.

Tanja Nyborg understreger, at det ikke handler om at ensrette arbejdet. - Men når vi arbejder for, at flere børn og unge skal være en del af de almene fællesskaber, er vi også nødt til at fortælle forældrene, hvad det betyder, siger hun.

- - Du bliver jo kun god til det, du træner. Så det skal trænes. Derfor holder vi fire aftenmøder om året, og vi mødes cirka en gang om måneden i halvdelen time, hvor vi videndeler og lærer med hinanden. Der kommer jo også nye lærere og nye pædagoger, som skal klædes på.

Øver sig stadig

Katja Franziska Uth erkender, at workshopen glider i baggrunden, efterhånden som skoleåret skrider frem. Derfor beder hun medarbejderne have opmærksomhed på indimellem at minde forældrene om, hvad der blev talt om og aftalt. Særligt hvis der opstår situationer, hvor de synes at have glemt det og handler i modstrid med aftalerne.

• • Du bliver jo kun god til det, du træner. Så det skal trænes

Katja Franziska Uth
Skoleleder på Lystrup Skole, Aarhus Kommune

Skolens mellemformsmedarbejdere har også fået lov til som et forsøg at afholde to-tre fyraftensmøder hen over året med udvalgte klasser, hvor forældre og lærere kan byde ind med ideer til temaer og tage aktuelle problemstillinger op.

- Men vi øver os stadigvæk, og vi skal have fundet en ny form for workshop til de familier, hvor det er søskendebørn, der starter, for de har jo hørt det hele.

Skolen har ikke lavet en egentlig evaluering af indsatsen, fortæller Katja Franziska Uth. Men den virker, bedyrer hun:

- Helt sikkert. Den har gjort, at vi har langt mindre Aula-trafik og i det hele taget langt færre henvendelser på den der ikke så hensigtsmæssige måde. Det har virkelig hjulpet. Tingene bliver taget inden. Det har også gjort, at vores personale er blevet bedre til at svare mere roligt, og så falder forældrene også mere til ro og forstår, at man ikke behøver at råbe for at blive hørt. Man skal nok blive taget alvorligt.

Hun tilføjer:

- Så det kræver noget både at starte det op og holde det ved lige, men investeringen kommer tilbage. Og det skaber i hvert fald en anden stemning og en anden kontakt mellem forældre og skole. •



BLIV EN LEDER DER GØR EN FORSKEL



**OFFENTLIG LEDELSE DER
UDVIKLER DANMARK**

Master of Public Governance på CBS uddanner reflekterede og handlekraftige ledere, der skaber værdi på tværs af det offentlige Danmark. Områdeleder Stine Kart Skytte blev bedre til at navigere i de kompleksiteter, offentlige ledere står over for, og fik styrket sit personlige lederskab.

Læs mere om dine muligheder på mpg.cbs.dk

For mange særaftaler i klasserne

Må Oskar tegne i matematiktimerne, må Alberte lytte til musik, og skal Julie have hjælp til at skifte sko? Særaftaler for enkelte elever er på fem år steget betragteligt, viser en undersøgelse foretaget af Fagbladet Folkeskolen blandt lærere og børnehaveklasseludere med svar fra 1.168. 71 % mener, der er for mange særaftaler, 0 % mener, der er for få, mens 18 % mener, at niveauet er passende, og 11 % svarer 'ved ikke'. To ud af tre lærere får flere henvendelser i dag end for fem år siden, og det gælder på alle klasstrin i folkeskolen. Blandt de mest ønskede

særaftaler er ønsker om fridage, om bestemt placering i klasserummet, om ikke at fremlægge mundtligt i klassen og om uønskede klassekammerater ved gruppearbejde. I undersøgelsen peger flere lærere på, at særaftalerne går ud over undervisningen og fællesskabet i klasserne. Som en lærer svarer: "I klasserummet bliver der skabt en stemning af, at 'alt er til diskussion', og det gør det svært at være den, der bestemmer".

Kilde / Fagbladet Folkeskolen



Inddrag elevrådet

Børns Vilkår har udarbejdet guiden "Sunde Fællesskaber for elevråd og skolebestyrelser" for at inddrage elevrådene i skolebestyrelsens arbejde med trivsel på skolerne. Elevrådet vælger mellem de tre fokusområder Aktive fællesskaber, Spisefællesskaber og Digitale fællesskaber. Målet er at inddrage eleverne med støtte fra skolens voksne, og der er derfor anvisninger til både elevråd og skolebestyrelse til arbejdet før og efter skolebestyrelsesmøderne.



Find guiden her

Kilde / Børns Vilkår



Sæt sorg på skemaet

— Samtaler om død og sorg er naturlige for børn, og med et nyt undervisningsmateriale fra Det Nationale Sorgcenter kan skolerne tage samtalen ind i undervisningen. "Det kan på længere sigt være med til, at sorgen får en mere naturlig plads i livet, og at døden bliver mindre fremmedgjort blandt danskerne", udtaler direktør i centeret Preben Engelbrekt. Undervisningsmaterialet er gratis og består af en kuffert med historier om egernet Knirke.



Materialet kan ses på hjemmesiden

Ledelse kræver både tryghed og tydelige mål

Psykologisk tryghed er blevet et centralt greb i mange organisationer for at skabe trivsel og plads til at sige sin mening. Men forskning fra Aalborg Universitet viser, at de bedste resultater opstår, når ledere arbejder med både tryghed og høje ambitioner samtidigt. Forskerne peger på tre fællestræk i organisationer med positiv udvikling i både trivsel og resultater:

1. En tydelig og ambitiøs retning

Målene er klare, meningsfulde og kendt af medarbejderne.

2. Trygge rammer for ærlig feedback

Medarbejdere kan sige det, de ser – også når det er kritisk.

3. Samtidigt fokus på krav og tryghed

De to elementer understøtter hinanden og tænkes sammen i hverdagen.

Kilde / Aalborg Universitet

Hvor mange ordblinde elever med visuelle udfordringer består ikke eksamen på din skole – uden at I ved det?

+50 %

af ordblinde har også visuelle udfordringer, der gør bogstaverne ustabile.



Helge Bäck ✓

+ Følg ...

Underviser hos Guldborgsund Ungdomsskole

Stor tak til [Lexilens](#). Vi har i Guldborgsund Ungdomsskoles HU-tilbud indkøbt 2 skærme fra [Lexilens Nordic A/S](#).

Skærmene hjælper visuelt udfordrede unge med at læse lettere, da bogstaverne ikke "hopper".

Vi har en ung dreng, der hele sin folkeskoletid har været diagnosticeret ordblind, og da han prøvede en skærm fra [Lexilens](#) opdagede han, at han kunne læse, og ikke var ordblind, men visuelt udfordret og utrænnet.

[Lexilens](#) skærmen har hjulpet den unge gennem folkeskolens afgangsprøve med succes, en eksamen han ellers ville have givet op på. Givet op, fordi alt hans energi var gået med at få bogstaverne til at "stå stille".

[#lexilens](#), [#ordblind](#), [#visueltudfordret](#).



Sofia Tyndall og ... 5 kommentarer • 3 delinger



Billede: tekstudsnit fra LinkedIn-opslag



Læs mere om produkterne

– bestil en test til din skole:

Lexilens.dk

Kontakt os for at høre, hvordan andre skoler har indført Lexilens – og hvilke forskelle det har gjort for elever, der aldrig fik den rette hjælp.

Lexilens® PC skærm

- 24" - 144 MHz
- Med & uden aktiveret teknologi
- Får tekst til at stå stille
- Frigiver kognitive ressourcer



Lexilens®-brillen

- Patenteret teknologi
- 3 størrelser S, M & L
- Indstilling på få minutter
- Øjeblikkelig effekt - ingen tilvænning



LEXILENS

Lexilens Nordics
info@lexilens.dk
+45 98153366

LinkedIn/lexilens-nordic
Facebook/lexilensnordic
Instagram/lexilensdanmark

Tidligere
artikel

I Plenum fra maj 2023 fortalte daværende skoleleder Kristian Dissing og pædagogisk leder Stephan Stengaard om det kompetenceudviklingsprojekt, Brede Børnefællesskaber, man havde sat i gang på Vestre Skole i Silkeborg. Projektet var inspireret af autismpædagogik og Nest-klasser, men de pædagogiske værktøjer herfra blev indført i alle skolens almene klasser. Alle lærerne og pædagogerne deltog i kompetenceudviklingen og blev undervist i metoderne, så de fik en fælles værktøjskasse til brug for alle skolens elever – således bliver alle børn, med og uden diagnoser, undervist sammen. ●



Læs artiklen:
Lån fra autismpædagogikken
gavner alle

Læs på de følgende sider,
hvordan det er gået siden



Det er summen af de små ting, der gør forskellen

For fire år siden igangsatte Vestre Skole i Silkeborg et projekt, der skulle sikre, at alle elever kunne rummes i skolens klasser ved hjælp af værktøjer fra specialpædagogikken. I dag er det blevet en kultur, der har vist sig at gavne alle elever.

— Da Uffe Lilholm kom til Vestre Skole som ny skoleleder for halvandet år siden, blev han slået af den omgangsform, han mødte på skolen. Både blandt eleverne og mellem elever og lærere.

- Det var helt klart en af de ting, jeg som ny lagde mærke til – den meget respektfulde samværsform, der er som kultur på skolen.

Både Uffe Lilholm og skolens øvrige ledelsesteam, Anne-Mette Tind Husted og Conny Hamann-Boeriths, mener, at en af forklaringerne på den positive omgangsform skal findes i det omfattende projekt, som skolen igangsatte i 2022. Projektet har overskriften Brede Børnefællesskaber, og da de på skolen for nylig fejrede fireårsdagen for dets start, benyttede de anledningen til at se tilbage på og reflektere over nogle af de mange aftryk, forløbet har sat på skolen.

Projektet tog, som navnet siger, afsæt i et ønske om at skabe bredere fællesskaber, så der var flere børn, der kunne inkluderes i klasserne. En udfordring var blandt andet, at for mange elever havde særaftaler. Projektet var oprindeligt inspireret af autismpædagogik og Nest-klasser, hvor nogle af nøgleordene i pædagogikken er struktur, forudsigelighed og overskuelig information. Alle skolens medarbejdere var igennem et kompetenceudviklingsforløb, der gav dem en fælles værktøjskasse og et fælles sprog, som de i dag benytter i alle klasser, fra yngste til ældste årgang, og som gør hverdagen genkendelig for eleverne.

Ledelse tæt på praksis

Det var vigtigt i projektet, at lærerne ikke kun fik en teoretisk ballast, men at teorien blev omsat til konkrete, praktisk anvendelige metoder, som fungerede i klasselokalet.

- Den effekt, det har haft for vores medarbejdere, er, at de er rykket tættere sammen i bussen om at skabe god undervisning. De er blevet bevidste om, hvorfor vi gør, som vi gør, hvilken virkning det har, og at det er vigtigt at kunne signalere over for børnene, at vi vil den samme vej, siger pædagogisk leder Anne-Mette Tind Husted.



Ledelsen på Vestre Skole består i dag af skoleleder Uffe Lilholm og de to pædagogiske ledere Anne-Mette Tind Husted (tv) og Conny Hamann-Boeriths (th).

..

Det betyder ikke, at alle udfordringer er væk, men de fylder mindre, og den generelle trivsel er højere

Uffe Lilholm
Skoleleder på Vestre Skole,
Silkeborg Kommune



Vi kalder det de små succeser, siger pædagogisk leder Conny Hamann-Boeriths om skolens arbejde med struktur, forudsigelighed og deltagelsesmuligheder for alle elever.

Det er der sket siden sidst

- + Brede Børnefællesskaber er gået fra projekt til fælles kultur med fokus på alle elever og skolens samlede fællesskab.
- + Struktur, forudsigelighed og genkendelige rammer præger fortsat undervisningen.
- + Voksne understøtter mere systematisk lege og fællesskaber i frikvartererne.
- + Flere klasser arbejder med rolige opstarter og morgenbånd.
- + Medarbejderne bruger bevidst anerkendelse og fælles refleksioner til at styrke samarbejde og trivsel.
- + Indsatsen har skabt et fælles sprog og en mere respektfuld omgangsform blandt elever og voksne.
- + Erfaringerne viser, at tilgangen styrker både trivsel, læring og deltagelse for alle elever.
- + Principperne udbredes nu til fritidsdelen, mens næste skridt er fokus på faglig trivsel.
- + Erfaringerne indgår også i Silkeborg Kommunes indsats En skole, der kan mere for flere, som udbredes til kommunens øvrige skoler.

- En væsentlig del af udviklingen har været, at ledelsen er tæt på den daglige praksis. Som pædagogiske ledere fungerer Anne-Mette Tind Husted og Conny Hamann-Boeriths som sparringspartnere og faglige medspillere for lærerne i undervisningen.
- Noget af det, der virkelig har flyttet os, er, at vi arbejder systematisk med observation og feedback på undervisningen med afsæt i teamenes egne fokusområder. Det gør udviklingen konkret, relevant og vedvarende, siger Uffe Lilholm.

Fra projekt til kultur

De tre ledere fortæller, at det, der for fire år siden startede som et projekt, nu er blevet en fælles kultur på Vestre Skole. Det har været afgørende for udviklingen af denne kultur, at alle medarbejderne var indstillet på at gå ind i kompetenceudviklingsforløbet, så de sammen skabte en fælles pædagogik for skolens børn. Når Uffe Lilholm ser tilbage på det oprindelige udgangspunkt for Brede Børnefællesskaber, ser han en forskel til, hvor skolen står i dag.

- Hvor projektet startede med at tage afsæt i autismpædagogik og Nest, er det i dag gået over i mere at være en samværsform og en kultur, der tager det bedste fra denne pædagogik. Vi er jo en almenskole, hvor det bærende er en positiv måde at være sammen på, og skolen er et rum, der skal være rart at komme ind i for alle. Det vigtige er, at den indsats, der er lavet, gør noget for alle elever, også de dygtigste. Det, at der er struktur og forudsigelighed, og at der er en respektfuld samværsform og støtte i det daglige, kan vi jo se er noget, der kommer alle til gode.

Små succeser

Der er indført en lang række konkrete aktiviteter og greb i hverdagen, som er med til at skabe struktur og forudsigelighed for eleverne. Blandt andet får de fleste årgange en ugeplan, og i hver klasse får eleverne en dagsorden over timens aktiviteter.

I et tilbageblik over de seneste fire år er der enighed blandt medarbejderne om, at disse tiltag har haft en markant effekt, fortæller Conny Hamann-Boeriths.

- Vi kalder det 'de små succeser'. Det handler for eksempel om, hvordan vi sørger for, at alle børn møder ind om morgenen, ved, at vi siger godmorgen som et lille ritual. Eller vi kan i indskolingen og på mellemtrinnet have støttet socialt samspil, hvor de voksne understøtter lege og aktiviteter i frikvarteret, så ingen står udenfor. Endnu et eksempel kan være i udskolingen, hvor man i stort set alle klasser arbejder med faste grupper, så eleverne

altid på tavlen kan se den gruppe, de skal være i. Det er små ting, der gør det, og det er faktisk lykkedes – med nogle børn på én måde, og med andre børn på en anden måde.

Lærerne har både inspireret hinanden og fået inspiration fra andre skoler til de mange aktiviteter, der binder skoledagen sammen.

- Det er netop summen af de små ting, der gør den store forskel og skaber en fælles, stærk udvikling, siger Anne-Mette Tind Husted.

Alle elever rummes i klasserne

Alle elever på Vestre Skole er som udgangspunkt i deres klasse. Nogle har dog brug for støtte eller en ekstra indsats i perioder i skolens mellemform, som de kalder "Mellemformsblomst". Eleverne er dog højst væk fra deres egen klasse i 20 % af tiden, og de skal være i klassen, når skoledagen starter og slutter.

Brede Børnefællesskaber har betydning for elever. Her kommer den pædagogiske indsats, der arbejdes med i klasserne, alle elever til gode og bidrager dermed også til at mindske behovet for særlige hensyn og aftaler.

- Men vi må vedholdende holde fast i at få særaftaler oversat til grundlæggende metoder, så der ikke kommer for mange særaftaler snigende, understreger Uffe Lilholm.

Generelt oplever lederne, at arbejdet med omgangsformer og fællesskab har gjort både elever og medarbejdere bedre rustet til at håndtere konflikter og mistrivsel.

- Jeg tror ikke, vi helt undgår, at der kommer konflikter eller mobning, selvom vi dagligt arbejder på, at det ikke sker. Men vi har i hvert fald nogle redskaber, et fælles sprog, så lærerne og pædagogerne er klædt på til det, siger Conny Hamann-Boeriths.

Bedre trivsel

En tilbagemelding fra eleverne tyder på, at de også har en positiv oplevelse af projektet. Da skolens elevrepræsentanter for nylig blev spurgt, hvad der kendetegnede skolen, svarede de, at hvis man som elev på en eller anden måde faldt igennem, så var de trygge ved, at man nok skulle blive grebet.

- Man kan jo aldrig sige, at der ikke er nogen, der falder udenfor, men det er i hvert fald noget af det, vi får god feedback på – at medarbejderne er gode til at hjælpe med, at alle føler sig inkluderet i fællesskabet, og den sikkerhed, der er i, at der er nogen, der tager ansvaret, så det ikke er

••

Hvor projektet startede med at tage afsæt i autismpædagogik og Nest, er det i dag gået over i mere at være en samværsform og en kultur, der tager det bedste fra denne pædagogik

Uffe Lilholm
Skoleleder på Vestre Skole,
Silkeborg Kommune

de enkelte børns eget ansvar, hvem de for eksempel skal være sammen med i pauserne, siger Anne-Mette Tind Husted.

- Det gør noget rigtig godt både for de børn, som kunne være udsatte, og også for de børn, hvor man tænker, at de kan da det hele og har mange venner omkring sig – de er også glade for, at der er fokus på fællesskabet.

Skoleleder Uffe Lilholm er heller ikke i tvivl om, at projektet har medvirket til at fremme trivslen blandt eleverne.

- Indsatsen har bidraget til, at eleverne samlet set trives bedre i dag end før kompetenceløftet. Det betyder ikke, at alle udfordringer er væk, men de fylder mindre, og den generelle trivsel er højere.

Udbredes til hele kommunen

Nogle af de ideer og værktøjer, der er blevet implementeret på Vestre Skole med Brede Børnefællesskaber, er nu også ved at vinde indpas på de øvrige skoler i Silkeborg Kommune. Her vil man under overskriften En skole, der kan mere for flere indføre nogle af de samme tiltag ud fra de erfaringer, der er gjort på Vestre Skole. ●

Om Vestre Skole

Vestre Skole er en overbygningsskole med 0.-9. klasse med cirka 500 elever, 34 lærere, to børnehaveklasseledere og cirka 12 pædagogiske medarbejdere. Der er tilmeldt ca. 300 børn i fritidsafdelingen (0.-6. klasse). Vestre Skole er tresporet fra 7. til 9. årgang.

10 greb til at lede formål og fællesskab i folkeskolen

Folkeskolen har to vigtige opgaver: Eleverne skal engagere sig fagligt og kunne indgå i fællesskabet. Ifølge Rasmus Alenkær kræver det en tydelig skoleledelse, som sætter retning, står fast på formålet og insisterer på praksis, der hænger sammen på tværs af skolen.



Forfatter Rasmus Alenkær

Rasmus Alenkær er uddannet lærer, cand. pæd.psych., aut. psykolog og ph.d. Har arbejdet med skolen i mere end 30 år som lærer, PPR-psykolog, supervisor og ledelsesrådgiver. Forfatter til en række fagbøger, vært på podcasten "Børnepsykologi" og kendt formidler om børn og unges trivsel og udvikling.



I bogen "Vi har to opgaver – refleksioner over formål og værtskab" argumenterer Rasmus Alenkær for, at skolen har to opgaver: elevernes engagement i undervisningen og at være i fællesskabet (Dafolo, 2026).

1

Gør formålet konkret hver dag

Brug folkeskolens formål aktivt, det må ikke blive abstrakt. Det er en ledelsesopgave at gøre det nærværende og oversætte til praksis. Hold fast i, hvad vi er her for: at skabe engagement og mulighed for at være i fællesskabet. Sæt det aktivt i spil i undervisningen, frikvarterer og konflikter. Følg op på, hvordan det omsættes i hverdagen. Når formålet er tydeligt, konkret og genkendeligt, bliver det styrende for praksis, beslutninger og adfærd – både for eleverne og medarbejderne.

3

Skab en helhedsforståelse af skolen

Undervisning, trivsel og dannelse må ikke behandles som adskilte spor. Når de deles op, opstår der let konflikter, kompenserende indsatser og uklare forventninger. Elever lærer gennem måden, de er sammen på. Ledelsens opgave er at holde fast i en helhedsforståelse, hvor alle aktiviteter i skolen bidrager til det samme formål. Det giver en mere sammenhængende praksis og gør det lettere for lærere og elever at navigere i hverdagen.

2

Hold fast i begge de to opgaver

Uanset om det er undervisning, gruppearbejde, frikvarter eller lejrskole, er opgaven i folkeskolen den samme: Eleverne skal engagere sig i det, de er sammen om – og kunne være i fællesskabet. Ledelsen skal sikre, at det er en fælles forståelse i hele organisationen – også når det er svært, og det udfordrer vaner og praksis.

4

Gentag retningen, og vis den i praksis

Formål og forventninger må ikke bare formuleres én gang. De skal bruges aktivt i praksis – i møder, undervisningen og samarbejdet med forældrene. Ledelsen skal gentage retningen, følge op, når praksis glider, og koble konkrete situationer til det fælles formål: Hvad er det, vi er her for? Og hvordan handler vi derefter? Når ledelsen holder fast og bruger formålet aktivt, bliver det ikke bare ord, men noget, der faktisk præger beslutninger og adfærd i hele organisationen.



5

Skab forudsigelighed

En velfungerende skole er ikke nødvendigvis stille, men den er forudsigelig. Det er en ledelsesopgave at sikre fælles rammer for starttidspunkter, overgange og forventninger til deltagelse. Når praksis er genkendelig fra klasse til klasse, bliver det lettere for elever at engagere sig og være til stede. Forudsigelighed handler ikke om kontrol, men om at skabe rammer, hvor alle ved, hvad der skal ske, og hvad der forventes af dem. Også de elever, der har svært ved at finde fodfæste i skolen.

7

Led tæt på praksis

Forandringer sker ikke gennem kurser alene. Ledelsen skal tæt på undervisningen og understøtte, hvordan lærere arbejder med engagement og fællesskab i praksis. Det kræver tilstedeværelse, opfølgning og dialog om konkrete situationer: Hvad sker der i timerne, og hvordan håndteres det? Når ledelsen er synlig og involveret i hverdagen, bliver det lettere at skabe fælles retning og styrke både stærke og udfordrede undervisningsmiljøer.

9

Skab genkendelighed og fælles praksis

Struktur, ledelse og praksis skal hænge sammen. Hvis lærere håndterer deltagelse, undervisning og fællesskab forskelligt i klasserne, bliver det uklart for eleverne, hvad der forventes. Ledelsens opgave er at sikre fælles praksis og sikre, at centrale greb som opstart og håndtering af forstyrrelser er genkendelige på tværs: Hvordan starter en time? Hvordan arbejder vi med deltagelse? Hvad gør vi, når det ikke lykkes? Det skaber ro, tydelighed og bedre mulighed for engagement og deltagelse.

6

Se uro som et opgaveproblem

Når elever forstyrrer, handler det ikke kun om adfærd. Det er et tegn på, at de har svært ved at engagere sig og være i fællesskabet, og det er en pædagogisk opgave. Ikke et individuelt problem. Uro kan handle om, at elever ikke ved, hvordan de deltager, møder til tiden, venter på tur eller holder fokus. Ledelsen skal sikre, at lærerne arbejder konkret med deltagelse i praksis og følger op, når det ikke lykkes. Uro skal mødes med tydelighed, støtte og vedholdenhed – ikke kun med korrektion.

8

Sæt tydelige rammer

Elever har brug for tydelige forventninger og en retning, der holdes fast i. Forklar, hvad der forventes og hvorfor, og følg op, når det ikke lykkes. Det gælder både deltagelse, adfærd og måden at være sammen på. Ledelsen skal understøtte, at lærerne arbejder ensartet med rammerne, så eleverne møder samme tydelighed på tværs af klasser. Det er i spændet mellem klare rammer og respektfuld tilgang, at elever får mulighed for at engagere sig og fungere i fællesskabet.

10

Gør skolens opgave tydelig udadtil

Skolen må ikke blive noget, der hele tiden er til forhandling. Ledelsen skal stå på skolens formål og tydeligt forklare, hvad skolen er sat i verden for, også når det møder modstand fra forældre eller omverden. Det kræver mod at holde fast i retningen og sige fra, når noget ikke er i tråd med opgaven, og samtidig invitere til dialog. Når skolen er tydelig, bliver det lettere for medarbejdere og ledelse at handle professionelt. Utydelighed skaber usikkerhed – tydelighed skaber tillid og retning. ●

I en artikelserie sætter vi fokus på, hvilken betydning folkeskolens fysiske rammer har for elevernes udvikling, læring og trivsel. Dette tredje afsnit handler om betydningen af sundt indeklima.

Bedre lys, lyd og luft giver en bedre skole

På Torslev Skole i Frederikshavn har nye akustiklofter, mere dagslys og intelligent ventilation ændret hverdagen i klasselokalerne. Nu er der mindre støj, bedre luft og mere ro til læring, og samtidig er energiforbruget faldet markant.



Naturligt dagslys højner følelsen af velvære, og giver også varme, så der kan spares på strømmen.



Luft gerne ud i sommerhalvåret, men vær varsom med at lukke varmen ud i vinterhalvåret, hvis der vel at mærke er mekanisk ventilation i klasselokalet, som sørger for at holde temperaturen på et optimalt niveau.

— Et vindue slås op på vid gab. To ansigter kommer til syne, og kenderne vendes straks mod den varmende sol. Når det er sommer, er det helt fint at åbne vinduerne i et klasselokale, også selvom skolen har installeret mekanisk ventilation. Det er en af energikoordinator Mathias Holst Marks pointer, da han viser rundt på Torslev Skole i Frederikshavn Kommune. Var det derimod vinter, ville de åbnede vinduer betyde, at varm luft hurtigt ville ryge ud af klasselokalet.

Torslev Skole har siden 2022 fået optimeret indeklimaet, og Mathias Holst Mark har som energikoordinator i Center for Ejendomme, Park og Vej i Frederikshavn Kommune været bannerfører på projektet. Han har i det hele taget brugt en del tid de seneste år på kommunens folkeskoler. Det skyldes, at ikke bare Torslev Skole, men hele kommunen i 2022 gik ind i en forsøgs-pulje under Realdania, hvor kommunen kunne få rådgivende hjælp til at arbejde strategisk med netop indeklimaet i områdets folkeskoler.

Realdania begyndte allerede i 2016 at arbejde med projektet Skolernes indeklima, fordi den filantropiske forening kunne se, at der var mange folkeskoler

rundtom i landet, der havde behov for renovering og opgradering, og at det i den ombæring var nødvendigt også at medtænke et sundt indeklima.

- Fundamentet for et godt voksenliv begynder, når man er barn. Og en del af det gode børneliv afhænger af at være i rammer med et godt indeklima, fortæller Anne Gade Iversen, der er projektchef hos Realdania.

Hun henviser til et studie foretaget af forskere på DTU, der viser, at børn mister op til et års læring, når de er i lokaler med dårligt indeklima. Simpelthen fordi faktorer som tung luft, for meget støj, dårlig belysning og ubalancerede temperaturer kan betyde, at eleverne døjer med hovedpine, træthed og koncentrationsbesvær.

- Resultaterne er meget opsigtsvækkende og understreger behovet for handling. Projektet med forsøgskommuner, som vi hjalp med rådgivning til at lægge strategiske planer for bedring af indeklimaet, er slut, men vores viden er samlet i guider på nettet, siger Anne Gade Iversen.

Et usynligt, men alvorligt problem

Flere gange i løbet af den 10-årige periode, hvor Anne Gade Iversen har arbejdet med

••
Fundamentet for et godt voksenliv begynder, når man er barn. Og en del af det gode børneliv afhænger af at være i rammer med et godt indeklima

Anna Gade Iversen
Projektchef hos Realdania





Efter sommerferien tændes der for det nye mekaniske ventilationssystem på Torslev Skole. Det ser både ledere, lærere og elever frem til.



Den lille Birdie dejser omkuld, når luften i rummet er dårlig. Snart bliver fuglen på Torslev Skole erstattet med SKYEN, der måler på langt flere parametre om indeklimaet er optimalt. Hvis ikke, sendes der straks besked til det centrale, kommunale styresystem, der retter niveauerne ind. Foto: Theis Bothmann.



Akustikpaneler i træ er sat op flere steder på gangarealer og i fællesrum for at sænke lydniveauet.

› skolernes indeklima, er hun stødt på kommunal modstand mod at prioritere indeklimaet, fordi det i en travl hverdag med små budgetter kan være svært at kaste resurser efter et umiddelbart usynligt problem. Hun har mødt ældre byrådsmedlemmer med den indstilling, at selvom de godt kan huske deres egen skoletid med lugten af sure madpakker, udmattende støj og hovedpinen, der kom snigende i løbet af dagen, overlevede de jo. Ja, så hvor slemt kan det være?

- Ret slemt, fortæller Anne Gade Iversen og uddyber:

- I folkeskolen uddanner vi samfundets kommende borgere, og i det miljø skal der være de bedste forudsætninger for at lære. Ud over elevernes trivsel er det selvfølgelig også væsentligt, at lærerne har et ordentligt indeklima og dermed arbejdsmiljø at undervise i.

Hun nævner også, at dårligt indeklima kan forekomme i alle typer af skolebygninger, men at man som skoleleder skal være ekstra opmærksom, hvis man arbejder på en skole bygget før 1995, hvor der i bygningsreglementet blev indført et krav om mekanisk ventilation.

Bedre lys og lyd

Sådan en skole er Torslev Skole, der stod færdigbygget i 1960, og hvor Mads Vejen er skoleleder. Han har siden sin ankomst haft medarbejdere, der jævnligt har meldt ind om det trælse i at skulle undervise i dårlig luft, i alt for højt et støjniveau i klasselokalerne og under dårlige lysforhold.

- Det har vi i arbejdsmiljøgruppen på skolen kigget på og sendt vores ønsker om forbedringer videre til kommunen. Det er der nu blevet lyttet til, hvilket vi er glade for, siger Mads Vejen.

Da skolen i 2022 kom med i Realdanias forsøgspulje, blev der lavet en overordnet strategisk plan for samtlige folkeskoler i kommunen. En plan med fokusområder, som alle skoler kunne holdes op imod, så det stod klart, hvor det var og stadig er givtigt at sætte ind for at forbedre indeklimaet. Fokusområderne er fordelt på lyd, lys, luft og varme. Nogle af indsatserne er meget teknisk funderede, mens andre er af mere lavpraktisk karakter.

På Torslev Skole blev første aktion for eksempel at fælde flere store træer, der stod klos op ad skolebygningen. Skolelederen medgiver, at det lyder tosset, at det skulle være godt at fælde CO₂-slugende træer, men træerne kastede store skygger, og mange af klasselokalerne fik kun ganske lidt dagslys.

- Den simple handling har betydet meget mere lys, og flere lærere meldte hurtigt positivt tilbage, at de bedre lysfor-

hold skabte bedre rammer for koncentration. Det var også rimelig simpelt, da vi fik skiftet en del gamle gipsplader i loftet ud med nye akustikplader i akryl. På bare et par dage fik vi et helt andet lydniveau i klasselokalerne, siger Mads Vejen.

Samme akustikplader bliver flittigt peget ud under Mathias Holst Marks rundvisning, for god akustik og rumklang er et vigtigt fokusområde, da støjniveauet har stor indflydelse på trivslen og undervisningsmiljøet. Ud over at den bløde akryloverflade suger lyd, har materialet stort set ingen afgasningstid. Og det er vigtigt, for så kan de installeres uden at skulle lukke lokalerne i mange dage eller uger.

- Det er også økonomisk smart, at akustikpladerne kan sidde fast bag de samme 60 gange 60 centimeter-skiner, som de gamle gipsloftsplader sad fast bag, fortæller energikoordinatoren og tilføjer, at Torslev Skole stadig mangler mekanisk solafskærmning på syd- og vestvendte facader, hvor sollyset til tider bliver for skarpt og også gør lokalerne meget varme:

- Ligesom det mekaniske ventilationssystem, der er installeret i alle klasselokaler, først kommer i brug efter sommerferien. Vi er med andre ord ikke helt i mål med at få indeklimaet helt i top på Torslev Skole, men det bliver stadig bedre.

Win-win på flere planer

For skolelederen på Torslev Skole, der har 264 elever, er de nye indeklimatiltag ikke kun et spørgsmål om at få et bedre indeklima, men i høj grad også om at få nogle nye løsninger, der kræver mindre vedligehold. Torslev Skole deler service- og teknikmedarbejder med flere andre skoler i lokalområdet.

- Det betyder, at det kan tage tid, før vi for eksempel får skiftet pærer eller ordnet stikkontakter, hvis de går i stykker, men når vi nu hen ad vejen skifter til LED-belysning, kan lyset holde meget længere uden service, og samtidig får vi et mere behageligt og arbejdsvenligt lys, forklarer Mads Vejen.

LED-belysningen vil, som det mekaniske ventilationssystem, blive styret intelligent. Forstået sådan, at sensorer sørger for, at lys og ventilation hele tiden er inden for de optimale værdier, og så er der samtidig penge at spare.

- Indeklima og energiforbrug hænger i høj grad sammen. Når vi skifter de gamle lysarmaturer ud med LED, sparer vi 50-70 % på regningen til strøm, og når vi har mekanisk ventilation, smider vi ikke bare brugt varm luft ud i ingenting, men genbruger den til at opvarme den friske luft, som vi trækker ind udefra og leder ud i for eksempel klasselokalerne. Ydermere



Mads Vejen er skoleleder på Torslev Skole, hvor de er godt i gang med at højne indeklimaet.

genereres strømmen til ventilationsanlægget blandt andet af kommunens 22 solcelleanlæg, siger Mathias Holst Mark og siger også, at Torslev Skole efter sommerferien får installeret et nyt produkt, kaldet SKYEN, i alle klasselokaler.

SKYENs fintfølende sensorer måler på blandt andet CO₂, støj, lys og fugt, og bliver grænseværdierne oversteget, går SKYEN fra at lyse blå til rødt. Det betyder, at både lærere og elever kan se, hvornår det er tid til at åbne vinduerne eller dæmpe larmen. Ligesom SKYENs data bliver registreret hos kommunens indeklimateam, for at de kan holde øje med, at det mekaniske ventilationssystem kører korrekt.

Adfærd spiller en rolle

Rundvisningen er ved at være forbi, og det samme er skoledagen. Børn i alle størrelser vrirler mod skolens udgange, mens Mathias Holst Mark slutter af med at fortælle om, hvordan Center for Ejendomme, Park og Vej løbende modtager AMG-rapporter fra hver folkeskole i kommunen for på den måde at holde snor i, hvordan indeklimaforbedringerne rent faktisk opleves, og hvad der stadig er at arbejde med for at gøre indeklimaet bedre.

AMG står for Arbejdsmiljøgruppe og består som regel af skolelederen, afdelingsledere og en arbejdsmiljørepræsentant på skolen. Før indeklimateamets forordninger skrives ned i rapporten, skal AMG-gruppen først kigge i en såkaldt pixi-bog, udleveret af

energikoordinatoren og hans team. Bogen er et værktøj med mulige løsninger på de mest gængse problemer. Det kan for eksempel være, at hvis eleverne klager over trækgener fra utætte vinduer, kan løsningen være at rykke bordene et stykke væk fra vinduerne. Hvis det så betyder, at trækgenerne bare rykker ned til fødderne, er næste skridt at få eleverne til at klæde sig efter vejr og temperaturforhold.

- Hvis de lavpraktiske løsninger stadig ikke afhjælper generne, så kommer det med i AMG-rapporten og hen til mit bord. Og her vil løsningen så nok være nye vinduer. Men i første omgang kan det være, at den mest oplagte og billigste løsning har en god nok effekt, siger Mathias Holst Mark.

I tråd med de lavpraktiske løsninger fortæller Anne Gade Iversen, at adfærden også spiller en vigtig rolle. Altså, hvordan både lærere og elever bevæger sig og bruger skolens rum:

- Vi kan se, at hvis eleverne har mulighed for at sætte sig i inddelte zoner, bruge gangarealer mere og måske have mere undervisning ude i skolegården, giver det mindre støj og ro til hjernen. Det giver også bedre luftkvalitet at sprede børnene mere ud, så ja, indeklima skal ses og forstås i en bredere forstand, end vi hidtil har gjort. ●

Indeklimaets betydning i folkeskolen

I foråret 2021 har DTU udgivet en rapport, som opsummerer eksisterende forskning i, hvordan børns præstationsevne i folkeskolen og gymnasiet og deres efterfølgende uddannelse er påvirket af temperatur, luftkvalitet, støj samt dagslys og belysning i klasselokalet. Rapporten viser blandt andet, at 91 % af klasselokalerne, der var med i undersøgelsen, havde et CO₂-niveau, der oversteg grænseværdierne. Rapporten viser også, at dårligt indeklima kan påvirke, at en elev mister, hvad der svarer til et skoleårs læring, på grund af gener som træthed, koncentrationsbesvær og hovedpine. Realdania kører ikke længere projektet Skolernes indeklima med udvalgte folkeskoler, men henviser til, at kommuner og folkeskoler søger viden om, hvordan man kan arbejde strategisk med at bedre indeklimaet, ved at kigge i onlineudgaver af håndbøgerne på deres hjemmeside.

Læs mere i de to online håndbøger:



"Indeklima i skoler - En håndbog til at arbejde strategisk med at forbedre skolernes indeklima"



Læs mere om "Sådan skaber vi et sundere indeklima i skolen"

Kilde / Realdania

Et smartere skolekøkken med fokus på sikkerhed og hygiejne

På Herstedvester Skole var der lange ventetider på varmt vand og brugen af elkedler var en udfordring i madkundskabsundervisningen. Når mange elever arbejder samtidigt i skolekøkkenet, stiller det store krav til både sikkerhed og hygiejne – særligt ved håndvask, rengøring og arbejde med råvarer som kød og kylling.

For at skabe et tryggere og mere effektivt arbejdsmiljø har skolen installeret en Quooker-løsning med varmt og kogende vand direkte fra hanen. En løsning, der kan være relevant for mange skoler, hvor lærere og elever deler køkkenfaciliteter i en travl hverdag.

Bedre sikkerhed i undervisningen

I et skolekøkken, hvor mange elever arbejder samtidigt omkring vaske og arbejdsstationer, giver Quooker ekstra tryghed i undervisningen. Fraværet af

elkedler, ledninger og løse installationer skaber et mere sikkert arbejdsmiljø og gør det lettere for lærerne at have fokus på undervisningen.

Quooker er udviklet med sikkerhed som en central del af designet. Hanens yderside bliver ikke varm at røre ved, og det børnesikrede tryk-tryk-drej-greb gør, at kogende vand ikke kan aktiveres ved et uheld. Samtidig er vandstrålen til kogende vand blandet med luft, hvilket reducerer risikoen for skoldning.

Hygiejne uden ventetid

God håndhygiejne er en vigtig del af undervisningen i madkundskab – især når elever arbejder med råvarer som kød og kylling. Før installationen oplevede lærerne ofte lange ventetider på varmt vand, hvilket gjorde det vanskeligere at opretholde gode rutiner i undervisningen.



“Quooker har ændret den måde, vi arbejder på i skolekøkkenet, ved at vi har bedre adgang til hygiejne, når vi har arbejdet med kød eller med kylling.”

Ann Katrine, hjemkundskabslærer
Herstedvester skole

Når varmt vand er tilgængeligt med det samme, bliver håndvask og rengøring en naturlig del af arbejdsflowet i køkkenet. Det giver bedre rammer for både læring, sikkerhed og gode vaner hos eleverne.

Derfor får skolekøkkenet varmt vand med det samme

Løsningen på Herstedvester Skole består af en Quooker-hane kombineret med COMBI+-beholdere. COMBI+-beholderen leverer kogende vand og kan derudover samarbejde med skolens varmtvandsinstallation så varmt vand kommer ud af hanen med det samme – uden at lærere og elever skal vente på, at vandet bliver varmt. Samtidig reduceres vandspildet, fordi der ikke skal løbe store mængder vand gennem rørene, før temperaturen er rigtig.



Nye bøger

Her er et udvalg af de nyeste bøger, som læsere af Plenum kan anmelde.



Se listen
over alle bøger

Vil du være anmelder?

Alle, der læser Plenum, kan blive anmelder. Vi honorerer med et gavekort på 300 kr., og den bog du anmelder.



Udfyld en formular online, så hører du fra os



Sådan laver du undersøgelser

Videnskabsteori, metode og analyse

Micki Sonne Kaa Sunesen
Hans Reitzels Forlag



En lærer bliver til

Om lærerstart og mentorordning i skolen

Line Husum Pedersen, Tine Brock
Dafolo



Magtudredningen 2.0

Skøn, magt og retssikkerhed

Nanna Mik-Meyer, Anne Mette Møller, Erika Ausker
Aarhus Universitetsforlag



Høj begavelse i grundskolen

Viden, værktøjer og veje til en helhedsorienteret indsats

Rikke Christensen
Dansk Psykologisk Forlag



Koordinater

At sætte retning for børn og unge i en hyperkommerciel digitaliseret verden

David Troutman Madsen
Hans Reitzels Forlag



Barndom i opbrud

Pædagogiske temaer og ideer til skolen

Dion Sommer
Hans Reitzels Forlag



Menneske & Leder

Bliv den du er

Ole Fogh Kirkeby, Poula Helth, Maibritt Isberg Andersen
Akademisk Forlag



Arbejdslivets dilemmaer

Mening

David Holt Olsen
Dansk Psykologisk Forlag

Skolebestyrelser der gør en forskel

Forfattere: Kirsten Birk Lassen

Forlag: Dafolo

Sider 232, 359 kroner



Hvis skolebestyrelsen er en af de mest undervurderede størrelser i folkeskolen, så er det bestemt ikke, fordi opgaven er lille. Det er snarere, fordi den ofte bliver enten for snævert forstået eller for løst praktiseret. Det er netop i det spændingsfelt, at "Skolebestyrelser der gør en forskel" af Kirsten Birk Lassen placerer sig med en tydelig ambition om at styrke skolebestyrelsen som både med- og modspiller i udviklingen af den fælles skole. Bogen har en tydelig opdeling i tre dele, som gør den let at kaste sig over enten som en bog, man læser fra ende til anden, eller som en slags inspirations- og opslagsværk, hvor man slår ned på netop de sider, man lige har brug for. Første del er grundbogen i skolebestyrelsesarbejde. Her gennemgås de lovbundne opgaver med udgangspunkt i Folkeskoleloven og med en solid praksisforståelse. Emner som holddeling, faglig udvikling og forældresamarbejde foldes ud, så man både får indblik i, hvad der er på spil, og hvordan man konkret kan arbejde med det. Særligt stærkt står de mange refleksionsspørgsmål, som gør kapitlerne anvendelige i praksis. Samtidig fungerer bogens opmærksomhedspunkter som en fin ramme for tilsynsopgaven. Kapitel 8 samler op med en præcisering af, hvad et godt princip er. Tre enkle, men skarpe pejlemærker træder frem: Et princip beskriver en ønsket tilstand, forklarer hvorfor, men ikke hvordan, og er kort og tydeligt. Det er i al sin enkelhed en vigtig påmindelse om, at principper netop skal skabe retning uden at bevæge sig helt ind i den konkrete undervisning og ledelse. I anden del skifter bogen perspektiv og zoomer ind på de rammer og roller, skolebestyrelsen indgår i. Her får vi både en historisk forståelse og en nuanceret gennemgang af samspillet mellem bestyrelse og skoleleder. Særligt kapitlet om skolelederens rolle som 'sekretær' for bestyrelsen er værd at fremhæve. Det peger på en række ledelsesgreb, der kan gøre forskellen mellem en bestyrelse, der formelt eksisterer, og en, der faktisk virker. Afslutningen på delen med anbefalinger, arbejdsværdier og typiske faldgruber er både præcis og anvendelig. Tredje del er den mest handlingsorienterede. Her bliver det tydeligt, hvordan arbejdet omsættes fra møder og drøftelser til faktisk praksis. Fra årshjul og forretningsorden til gode møder og samarbejds kvalitet. Det er her, bogen for alvor viser sin værdi som støtte i det konkrete bestyrelsesarbejde, også når samarbejdet er udfordret, og der er behov for at finde nye veje videre. Bogen er, ligesom opgaven, omfattende. Den trækker på en betydelig teoretisk ballast og en stor viden om feltet, hvilket er en klar styrke. Det gør den samtidig en smule tungere at læse, særligt for de skolebestyrelsesmedlemmer, der ikke er vant til denne type faglitteratur. Til gengæld opvejes det af bogens anvendelighed. De mange spørgsmål, refleksionsgreb og konkrete anvisninger gør den oplagt som både opslagsværk og arbejdsredskab. Ikke mindst fordi den også giver skoleledelsen et stærkt afsæt for at forstå og understøtte bestyrelsens arbejde. Det er derfor en bog, der med fordel kan ligge fast på bordet i skolebestyrelsen. Faktisk kunne man overveje at lægge den direkte i velkomstpakken til nye skolebestyrelsesmedlemmer (og nye skoleledere). Samlet set er det en bog, der tager skolebestyrelsesarbejdet alvorligt ved at folde opgaven ud og insistere på, at skolebestyrelsen både kan og skal gøre en forskel. ●



Anmeldt af

Malte von Sehested
Viceskoleleder,
Langebjergskolen i Humlebæk

Co-Teaching og ledelse

Forfattere: Micki Sunne

Kaa Sunesen

Forlag: Dafolo

Sider 180, 375,75 kroner



"Co-teaching og ledelse" er Micki Sunnes seneste bog om co-teaching. Som titlen fortæller, er fokus i denne udgivelse rettet mod ledelse, inklusion og didaktik, og Sunesen tilbyder et organisatorisk perspektiv på arbejdet med co-teaching og med et skoleudviklende formål. Bogen forholder sig kort fortalt til, hvordan skoleledelsen kan facilitere implementering af co-teaching, og hvordan co-teaching som fælles faglig platform kan skabe en lærende samarbejdskultur, der understøtter realiseringen af den inkluderende skole. I Sunesens forståelse er inklusionsarbejdet et fælles anliggende, som består i at gøre arbejdet med individuelle udfordringer til noget fælles. Vellykket inklusion bliver da, når den samlede skole sammen skaber lærings- og deltagelsesmuligheder for alle børn. Det er i dette arbejde, at co-teaching tilbyder sig som et perspektiv på, hvordan professionelle i en skole kan samarbejde om elevernes læring, udvikling, trivsel og dannelse i en samarbejdsform, der er bundet op om det didaktiske lag og indebærer fælles forberedelse, udførelse og evaluering. Forudsætningen for, at en forandring finder sted, er som bekendt, at ledelsen prioriterer og understøtter arbejdet med det nye. Det er ledelsen, der sætter retning, prioriterer resurser og skaber de organisatoriske rammer, som gør det muligt at arbejde systematisk med faglig udvikling i praksis. Dermed bliver ledelse tæt på en helt central forudsætning for, at indsatserne forankres i organisationen og skaber varig forandring. "Co-teaching og ledelse" tilbyder læseren konkrete bud på, hvordan ledelsen kan skabe de organisatoriske og strukturelle rammer, som co-teaching kalder på. Det kan umiddelbart lyde som banale forslag, Sunesen fremsætter, men praksis viser, at selvom det kan være banalt, kan det være vanskeligt konsekvent at gennemføre eller varigt at holde fokus på. Jeg nævner i flæng nogle af disse forslag: klarhed over, hvad formålet er med sammensætningen af de enkelte teams; tydelig beskrivelse af pædagogernes position og opgaver i klasserummet; prioritering af en hverdagsstruktur samt en skemalægning, der ikke kommer til at stå i vejen for fælles forberedelse, gennemførelse og evaluering. I en personalegruppe vil der typisk være vidt forskellige holdninger til forberedelse, god undervisning, evaluering, elevinddragelse og så videre. Derfor er der behov for, pointerer Sunesen, at ledelsen er tydelig om sine forventninger til fælles forberedelse (hvad er det, hvad skal forberedes sammen?), evaluering (hvad skal evalueres og hvordan?), god undervisning (hvad er det?) samt elevperspektivet (hvordan inddrages eleverne?). "Co-teaching og ledelse" er en fremragende inspirationsbog til det ledelsesteam og de resursepersoner på en skole, der vil arbejde med co-teaching med skoleudvikling som formål. Bogen er nem at gå til, den er fyldt med gode eksempler, og endelig indeholder den mange konkrete forslag og arbejdsark, herunder også samarbejdsskemaer til team og co-teachere. Det er nu engang sammen, vi skaber høj kvalitet for børnene, og det er sammen, vi lykkes med kerneopgaven i en skole. Sunesen viser os, at co-teaching som fælles faglig platform kan hjælpe os med at udvikle den inkluderende skole. ●



Anmeldt af

Kirsten Koudahl
Skoleleder,
Vibeholmskolen i Ishøj Kommune

Tilpasset undervisning og inkluderende støttesystemer

Forfatter: Thomas Nordahl og Terje Overland

Forlag: Dafolo
124 sider, 412,50 kroner



"Tilpasset undervisning og inkluderende støttesystemer" er en letlæselig og praksisnær bog, som kan læses både som en opsummering af Nordahls tidligere arbejde om inklusion og som en konkret guide til, hvordan skoler kan skabe

deltagelsesmuligheder for alle elever. Bogen bevæger sig tæt på skolens hverdag og giver læseren et helhedsbillede af de balancer, der skal opretholdes, når fællesskabet skal rumme alle. Selvom man som leder kunne fristes til at bladere direkte til side 111, hvor bogens pointer om skoleledelse opsummeres, bør man ikke springe de foregående kapitler over. Forfatterne gennemgår her centrale pædagogiske refleksioner om inklusion – refleksioner, som traditionelle diplomuddannelser og mange generelle

lederruddannelser sjældent berører. De forklarer tydeligt, hvordan rammebetingelser, organisering og arbejdsmetoder skal afstemmes med skolens opgaver, og hvorfor også chefer og direktører bør læse med, hvis inklusionsopgaven skal lykkes på tværs af hele 0-18-årsområdet. En del pointer vil være genkendelige for læsere af Nordahls tidligere bøger, men repetitionen fungerer her som faglig konsolidering. Det styrker især bogens hovedpointe: at inklusion primært er en almenpædagogisk opgave – ikke en specialpædagogisk niche. Derfor har skoleledelser både brug for at genbesøge fundamentale tilgange til inklusion og for at få et fælles sprog til arbejdet med data og læringsudbytte. Bogen indeholder samtidig en sjælden og værdifuld undtagelse i form af forordet af Flemming Skaarup, direktør i Kolding Kommune. Forordet fungerer som en selvstændig refleksion over inklusionens politiske og demokratiske betydning og introducerer begrebet 'indenforsskab' som en nødvendig præmis for skolens fællesskaber. Skaarup understreger dagtilbuddenes betydning – et perspektiv, der med fordel kunne fylde mere i den offentlige debat. Nordahl og Overland gør tydeligt opmærksom på, at inklusion både er ideologisk og politisk forankret. Alligevel undgår bogen at være politiserende. Den beskriver snarere det paradoksale i, at inklusion ofte bliver genstand for hård kritik, mens de, der står fast på fællesskabets værdi, sjældent belønnes for det. Bogen giver håb ved at være systematisk, analytisk

stærk og fagligt velfunderet. Centralt i bogen står inklusionens tre dimensioner: faglig, social og psykisk inklusion. Forfatterne supplerer med tre typer fællesskaber – voksenstyrede, voksen-elev og elev-elev – og introducerer nyttige modeller for at kortlægge inklusion på klasse-, hold- og skoleniveau. To begreber går igen: kompetence og forpligtelse. Bogen understreger behovet for systematisk kompetenceudvikling og forpligtelsen hos alle aktører omkring skolen. Uden tydelig støtte fra chef- og direktørniveau risikerer arbejdet med inklusion at stagnere. Bogen bygger på en systemteoretisk tilgang, der anerkender skolens kompleksitet, og giver redskaber, som kan omsættes direkte i praksis. Den bør læses af både nye og erfarne skoleledelser – og den vil være en særdeles relevant gave til chefer og direktører med ansvar for børne- og ungeområdet. ●



Anmeldt af

Carsten Aude
Distriktsleder,
Kolind Skole og SFO i Syddjurs



Læs flere anmeldelser

Annonce



Når eleven har det sværest, - skal underviserne og ledelsen være dygtigst

Kursus i Skånsom Magtanvendelse™ og Faglig Nødværge™ for hele skolens personale.

Som skoleleder har du ansvaret, når svære situationer opstår i klasser og fællesrum. Ikke kun for barnet, men for medarbejdernes handlinger, arbejdsmiljø og den faglige praksis, skolen står på mål for.

Kurserne er udviklet af Niels Bräuner, som gennem mange år selv har haft ledelsesansvar i praksis og ved, hvad det betyder, når faglige grænser skal holdes i hverdagen.

Kurset forbereder også personalet på den nye lovgivning, der formentlig træder i kraft i 2026

4-5 TIMERS KURSUS FORDELES SÅLEDES:

90% af kurset handler om, hvad vi fagligt kan gøre gennem relation, kultur og fælles praksis, for at undgå, at konflikter eskalerer.

10% handler om, hvad medarbejdere konkret gør, hvis en situation alligevel eskalerer uden at gå på kompromis med faglighed, lovgrundlag eller omsorg.

KONTAKT FOR MERE INFORMATION

Tlf. 2726 0626 / niels@magtogomsorg.dk

LÆS MERE OG FIND REFERENCER:

www.magtogomsorg.dk

Magt & Omsorg®
v/ Niels Bräuner Ledelses- og Pædagogisk konsulent

Annonce

TAG KLASSEN PÅ BAKKETUR I SENSOMMEREN!

BAKKEN

BAKKEN.DK

NYHED I SEPTEMBER!



11. SEPTEMBER

Fantasy Festival

BAKKE- KONGENS KALD

BAKKEN

Aktiviteter og
underholdning for
skoleklasser hele fredagen!

Læs mere på
bakken.dk/fantasy

TILBUD TIL
SKOLEKLASSER

219 kr.
PR. PERSON

Eventyret om folkeskolen og eksperterne

Folkeskolen gjorde alt det rigtige. Den lyttede til eksperterne, ændrede sig igen og igen og mistede til sidst sig selv. Afdelingsleder Astrid Witt har skrevet et moderne eventyr om, hvad der sker, når skolen holder op med at tro på sig selv.

— For mange år siden var der en Folkeskole, som holdt så uhyre meget af sine elever. Folkeskolen brød sig faktisk ikke rigtig om politik, smarte prøver, skærme eller nye møbler. Den ville bare gøre det bedste for sine elever.

I landet, hvor Folkeskolen lå, var der mange folk, der snakkede om Folkeskolen og havde en mening om den. Disse folk gav sig alle ud for at være eksperter i, hvordan Folkeskolen skulle være. Og alle havde den rigtige løsning på Folkeskolens problemer, og hvis ikke Folkeskolen kunne se det, duede den ikke til sit embede.

••

Jamen kære kolleger, det er jo os, der er Folkeskolen. Hvorfor er det så ikke også os, der er eksperterne?

“Det er da nogle gode løsninger”, tænkte Folkeskolen. Men den havde svært ved at se de problemer, eksperterne pegede på. For det var nogle andre ting, Folkeskolen og dens elever snakkede om. Men Folkeskolen ville ikke fremstå dummere end de andre, så den sagde ikke noget. Og der var ingen, der spurgte Folkeskolen.

I mange år gjorde Folkeskolen alt det, som eksperterne sagde. Den fik eleverne til at arbejde med elektroniske skærme og smed lærebøgerne ud. Den lavede flere prøver i dansk og matematik. Den gjorde skoledagene længere. Så kunne eleverne ganske vist ikke komme til dans, boldspil og maleri, men så fik de obligatoriske valgfag i stedet for. Eksperterne var fulde af gode ideer, mens Folkeskolens pengekiste blev tømt.

Alle i landet talte om Folkeskolens nye stil. Og eksperterne spurgte Folkeskolen: “Er det ikke magnifik?”. Folkeskolen kiggede på elevernes trætte ansigter og fortegnelserne med fravær. Den så, at eleverne var blevet dårligere til at læse og skrive og regne. Den så, at mange var blevet triste og ensomme. “Hvad for noget?” tænkte Folkeskolen. “Jeg ser det ikke”. Men Folkeskolen ville ikke sige til eksperterne, at løsningerne var forkerte, og problemerne ligeså. Tiden gik, og så sagde eksperterne, at der blot skulle være halvt så mange elever i klassen. Og de uvorne elever skulle sendes hjem. Alle eksperterne nikkede og var så fornøjede.

“Er jeg dum, eller duer jeg bare ikke til mit embede?” spurgte Folkeskolen sig selv. Den kunne ikke se, hvad det skulle hjælpe.

Eleverne så, hvorledes deres Folkeskole blev en anden. “Det er jo ikke rart at gå i skole længere”, sagde de. Og mange blev væk. Det gøs i Folkeskolen, for eleverne havde jo ret. Og det var heller ikke sjovt at være Folkeskole mere. Men Folkeskolen tænkte, at eksperterne nok var de klogeste.

Men så blev det forår. Træerne var ved at springe ud, og eleverne sad til afgangsprøve og skulle vise alt det, de havde lært.

Vi kiggede på hinanden og sagde: “Jamen kære kolleger, det er jo os, der er Folkeskolen. Hvorfor er det så ikke også os, der er eksperterne?”. Og fra det øjeblik kunne alle se, at det var sådan, det måtte være. Selv eksperterne kunne se, at der var noget om det. De kiggede pludselig på Folkeskolen med respekt og beundring. De lyttede til det, Folkeskolens medarbejdere sagde, og de hjalp Folkeskolen med at gøre det rigtige for eleverne.

Og sådan gik det til, at Folkeskolen blev god for eleverne igen – og ikke kun for alle eksperterne. •

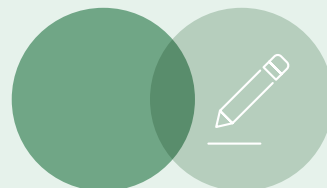
Indlægget er udtryk for skribentens egen holdning



Astrid Witt

Afdelingsleder for ældste afdeling (6.-9. årgang) på Vejgaard Østre Skole i Aalborg Kommune

Astrid Witt er optaget af at holde folkeskolens kerneopgave i fokus i en tid med mange dagsordener og forventninger til skolen. Samtidig arbejder hun for, at medarbejdernes faglighed og erfaring får en tydelig stemme i udviklingen af fremtidens folkeskole.



Ledertanker skrives på skift af:

Maria Frimand Andersen

Skoleleder på Hornslet Skole og SFO, Syddjurs Kommune

Jan Wittrup

Skoleleder på Trane Skole & Børneby, Varde Kommune

Kim Stenholm Paulsen

Skoleleder på Lundehusskolen, København

Maike Raahauge

Skoleleder på Skolen ved Nordens Plads på Frederiksberg



Inviter Europa ind i klasseværelset

eTwinning er Europas største netværk for skolesamarbejde. Her mødes elever, pædagoger og lærere på tværs af Europa om autentisk læring og trivsel i alle fag. Kom godt i gang via 'etwinning.dk'.



SCAN ME

- Opret profil og inviter dit team med. Kan bruges i alle fag.
- Hold øje med gratis events: Rejs ud i Europa til workshops eller deltag virtuelt
- Find nye samarbejdspartnere.
- Find inspiration internationale samarbejde.

Kurser og arrangementer 2026 / 2027

Tilmeld dig kurser
på hjemmesiden

1. 2. 7. og 8. september

Årets bestyrelsesdage

Årets bestyrelsesdag tilrettelægges som en inspirations- og arbejdsdag for lokalforeningernes bestyrelser, og der er fokus på det gode bestyrelsesarbejde.

Sted: Fredericia 1. sept. – Viborg 2. sept. – Ishøj 7. sept. – Værløse 8. sept.

Tilmelding: På hjemmesiden

Pris: Gratis

14. 15. og 16. september

Kursus for nye ledere i skolen

Kurset retter sig mod nye ledere, der er begyndt i deres første lederjob inden for de seneste to år, med fokus på basisviden om ledelse af folkeskoler, netværksdannelse mv.

Sted: Nyborg

Tilmelding: På hjemmesiden

Pris: 5.995 kr.

23. – 24. september

TR Kursus

Kurset retter sig mod lokalformænd og suppleanter, der ønsker at vide mere om løn, vilkår, overenskomst, TR-rollen og samarbejdet med sekretariatet.

Sted: Middelfart

Tilmelding: På hjemmesiden

Pris: Gratis

28. oktober

Repræsentantskabs- og formandsmøde

Repræsentantskabsmøde for repræsentantskabet jf. Skolelederforeningens vedtægter.

Sted: Odense

Tilmelding: På hjemmesiden

Pris: Gratis

29. – 30. oktober

Årsmøde

Sted: Odense

Tilmelding: På hjemmesiden fra d. 28. april

Pris: Kommer senere

25. – 26. november

Forhandlingskursus

Kurset retter sig mod lokalformænd og næstformænd, som gerne vil være endnu bedre til at varetage forhandlingssituationer på et avanceret niveau.

Sted: Middelfart

Tilmelding: På hjemmesiden

Pris: Gratis

8. 9. og 10. marts

Kursus for nye ledere i skolen

Kurset retter sig mod nye ledere, der er begyndt i deres første lederjob inden for de seneste to år, med fokus på basisviden om ledelse af folkeskoler, netværksdannelse mv.

Sted: Lyngby

Tilmelding: På hjemmesiden

Pris: 5.995 kr.



Foto: Hung Tien Vu.

Hvad kan vi hjælpe med?

Professionel sparring

Du får mulighed for professionel sparring med konsulenter, der har indsigt i og/eller mangeårig erfaring med arbejdet som skoleleder. Som medlem kan du til hver en tid henvende dig til sekretariatet og få rådgivning.

Vejledning med ledervinkler

Ring eller mail og få en snak om det at være leder i eller omkring folkeskolen, for eksempel:

- + dine arbejdsvilkår som leder
- + dine løn- og ansættelsesvilkår
- + dine tjenstlige forhold, herunder pensionsvilkår
- + arbejdstidsaftalen for ledere – eller lærernes?
- + godtgørelse for merarbejde
- + folkeskolens styrelse og forvaltningsloven
- + SU/MED-samarbejdet
- + personaleledelse
- + udviklingssamtaler og konflikthåndtering
- + arbejdsskader
- + arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø
- + andre relevante emner fra lederens dagligdag

Brug "Min side"

Tjek og ret dine oplysninger på hjemmesiden.



Kontakt os

Sekretariatet er åbent

Mandag-torsdag: 9.00-15.00, fredag: 9.00-14.00.

Hurtig kontakt

Brug ved alle henvendelser venligst
7025 1008 eller skolelederne@skolelederne.org

Nyt job?

Se skolelederjob.dk



Følg Skolelederforeningen



Hvem er vi?

Hovedbestyrelsen

Dorte Andreas, Formand
Kristian Dissing, Næstformand
Claus Bredahl Sørensen
Hanne Garval
Helle Wendt Nielsen
Lars Aaberg
Mogens Brag
Morten Winther Bothe

Politisk ledelse

Dorte Andreas
 Formand
 dora@skolelederne.org

Kristian Dissing
 Næstformand
 kd@skolelederne.org

Daglig ledelse

Hanne Bak Lumholt
 Sekretariatschef
 hbl@skolelederne.org

Peter Cort
 Forhandlingschef / souschef
 cort@skolelederne.org

Administration og drift

Jannik Brostrup Larsen
 Økonomisk konsulent
 jbl@skolelederne.org

Jeanette Rehfeld
 Administrativ medarbejder
 jlr@skolelederne.org

Politik og kommunikation

Marie Begtrup
 Redaktør og pressekonsulent
 mb@skolelederne.org

Mia Devilli
 Politisk konsulent
 md@skolelederne.org

Claus Fagerlund
 Politisk konsulent
 cf@skolelederne.org

Malene Lieberknecht
 Kommunikationskonsulent
 mali@skolelederne.org

Carina Termansen
 Politisk konsulent
 ct@skolelederne.org

Medlemsrådgivning og forhandling

Carsten Ancker
 Konsulent
 cava@skolelederne.org

Matilde Dahl Petersen
 Konsulent
 mdp@skolelederne.org

Henrik Sloth
 Konsulent
 hs@skolelederne.org

Nils Vilsbøl
 Konsulent
 nv@skolelederne.org





Får du 5% i rente på din lønkonto?

En lønkonto er ikke bare en lønkonto. Heldigvis for dig er Skolelederforeningen medejer af Lån & Spar. Derfor får du en lønkonto udover det sædvanlige og særlige fordele, du ikke finder andre steder:

- Danmarks højeste rente på lønkontoen
- Gratis kort og konti
- Personlig rådgiver, der kender dine vilkår
- Fagforeningsejet bank, der arbejder for fællesskabet

Få mere ud af dit medlemskab af Skolelederforeningen
– Ring **3378 1992** eller læs mere på lsb.dk/skolelederne

Vilkår

Du skal være medlem af Skolelederforeningen og have afsluttet din uddannelse. Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar. Lønkonto MedlemsKunde er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra. De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 0,00 %. Derefter er renten 0,50 %. Renten beregnes dagligt og tilskrives årligt. Rentesatserne er variable og gælder pr. 8. august 2025.

Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

TIVOLI

Giv dine elever en inspirerende skoledag – i Danmarks største klasselokale



FAGLIGE DAGE
7.-10. KLASSE
10. AUGUST - 18. SEPTEMBER



KUN 89 KR.
PR. ELEV/LÆRER INKL. ENTRÉ & TURPAS



Faglige Dage i Tivoli skaber rammerne for aktiv læring, hvor eleverne engageres gennem eksperimenter, målinger og oplevelser i Haven. Gennem refleksion, dialog og samarbejde kobles praksis og teori, så elevernes naturvidenskabelige forståelse styrkes, og ny viden bliver konkret, meningsfuld og varig.

– Glæd jer til oplevelsesrig læring i Tivoli!

TILMELD DIN KLASSE OG LÆS MERE PÅ WWW.TIVOLI.DK/SKOLER